



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**La gestión pedagógica del directivo y su relación con el  
desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt  
Brecht del Cercado de Lima-2017**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Marleni QUISPE PAREJA

**ASESOR**

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

---

## Metadatos complementarios

<b>Código ORCID del autor</b>	0000-0001-5728-5834
<b>DNI o pasaporte del autor</b>	42880883
<b>Código ORCID del asesor</b>	0000-0003-1294-0641
<b>DNI o pasaporte del asesor</b>	25454259
<b>Grupo de investigación</b>	Educativo (docente)
<b>Agencia financiadora</b>	<b>País de la agencia financiadora</b>
	--
	<b>Nombre y siglas de la agencia financiadora</b>
	<b>Nombre del programa financiero</b>
<b>Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación</b>	<b>Número de contrato</b>
	<b>Lugar</b>
	Lima, Perú
	<b>Coordenadas geográficas</b>
<b>Año o rango de años en que se realizó la investigación</b>	En la Institución Educativa "Bertolt Brecht" del distrito Cercado de Lima, 2017 Av. Oscar R. Benavides 2798 Cruce con Av. Universitaria - Lima.
	2017-2019
<b>Disciplinas OCDE</b>	--



Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Universidad del Perú. Decana de América  
Facultad de Educación  
UNIDAD DE POSGRADO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN  
VIRTUAL N° 09-DUPG-FE-2020-TR**

En la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de julio del 2020, siendo la 16:00 h., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BERTOLT BRECHT DEL CERCADO DE LIMA - 2017**, para optar el Grado Académico de **Magister en Educación** con mención en **Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado, con la calificación de **BUENO (16) DIECISEIS**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magister en Educación a la Bach. **MARLENI QUISPE PAREJA**.

En señal de conformidad, siendo las 17:15 horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

**Dr. JORGE RIVERA MUÑOZ**  
Presidente

**Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ**  
Asesora

**Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ**  
Jurado Informante

**Dra. ADA GALLEGOS RUIZ CONEJO**  
Jurado Informante

**Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS**  
Miembro del Jurado

## **DEDICATORIA**

Es mi deseo dedicarle mi trabajo de investigación, a mi madre Haydee Pareja y a mi padre Hermenegildo Quispe Críales, quién desde el cielo me protege y guía mi camino para lograr mis objetivos profesionales y familiares.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por sus misericordias y bendiciones con mi persona. A todos los docentes que fueron mis maestros en mis estudios de posgrado. Con mucho afecto y agradecimiento a mi asesora de la presente tesis la Dra. Ofelia Santos Jiménez, por su constante motivación y asesoramiento para la culminación de mi trabajo de investigación. Asimismo a los estudiantes del colegio Bertolt Brecht, a los docentes que participaron empáticamente en el presente trabajo, a los directivos de la institución educativa quienes conocedores de mi objetivo de estudio, me apoyaron incondicionalmente para lograr realizar mi trabajo de investigación.

## Índice General

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	IV
Resumen	IX
Abstract	X
<b>CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Justificación teórica	2
1.4. Justificación práctica	3
1.5. Objetivos	3
1.5.1. Objetivo general	3
1.5.2 Objetivos Específicos	3
1.6 Hipótesis	4
1.6.1 Hipótesis General	4
1.6.2 Hipótesis Específicos	4
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	5
2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la investigación	5
2.2. Antecedentes de investigación	5
2.3 Bases Teóricas	10
2.4 Glosario de Términos	20
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	23
3.1. Operacionalización de Variables	23
3.2. Tipo y diseño de la Investigación	23
3.3. Población y Muestra	24
3.4 Instrumentos de Recolección de Datos	24
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	27
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	27
4.2. Prueba de Hipótesis	63
4.3. Presentación de Resultados	67
<b>CONCLUSIONES</b>	69
<b>RECOMENDACIONES</b>	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	71
<b>ANEXOS</b>	74



## LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 01:	Población del estudio	24
Cuadro N° 02:	Muestra del estudio	24
Cuadro N° 03:	Niveles de validez de los cuestionarios según el juicio de expertos	25
Cuadro N° 04:	Valores de los niveles de validez	25
Cuadro N° 05:	Confiabilidades del alpha de cronbach	26
Cuadro N° 06:	Estadísticos de fiabilidad	26
Cuadro N° 07:	Confiabilidades del alpha de cronbach	26
Cuadro N° 08:	Estadísticos de fiabilidad	26
Cuadro N° 09:	Resultados de gestión pedagógica dimensión planeación: la institución educativa cuenta con PEI	27
Cuadro N° 10:	Dimensión planeación: PEI con misión realista elaborado en conjunto	28
Cuadro N° 11:	Dimensión planeación PEI con visión institucional alcanzable	29
Cuadro N° 12:	Dimensiones planeación: elaboración del diagnóstico situacional de la institución educativa	30
Cuadro N° 13:	Resultados planeación: el FODA se encuentra correctamente realizado	31
Cuadro N° 14:	Dimensión planeación: la supervisión docente se realiza oportuna y permanentemente	32
Cuadro N° 15:	Dimensión organización: la dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal	34
Cuadro N° 16:	Dimensión organización: la dirección ha generado un buen clima institucional	35
Cuadro N° 17:	Dimensión organización la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio	36
Cuadro N° 18:	Dimensión organización: la dirección realiza el control de la productividad y premiación oportuna	37
Cuadro N° 19:	Dimensiones dirección y control: la dirección ha cumplido con el PEI.	39
Cuadro N° 20:	Dimensión dirección y control: la dirección toma decisiones de mando	40
Cuadro N° 21:	Dimensión dirección y control: la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.	41
Cuadro N° 22:	Dimensión dirección y la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal	42
Cuadro N° 23:	Dimensión dirección y control: la dirección realiza la corrección de distintas actividades	43

Cuadro N° 24:	resultados variable desempeño docente- dimensión planificación y organización: elabora en equipo las sesiones de aprendizaje	45
Cuadro N° 25:	Dimensión planificación y organización: programan las unidades didácticas	46
Cuadro N° 26:	Dimensión planificación y organización: programan las sesiones de acuerdo al nivel, área, grado	47
Cuadro N° 27:	Dimensión planificación y organización: diversificación del diseño curricular institucional.	48
Cuadro N° 28:	dimensión planificación y organización: el PAT orienta el diseño curricular diversificado del perfil del estudiante	49
Cuadro N° 29:	Dimensión planificación y organización: PEI orienta a largo la solución de problemáticas identificadas por la comunidad	50
Cuadro N° 30:	Dimensión ejecución: los docentes cumplen funciones con las actividades planificadas.	52
Cuadro N° 31:	Dimensión ejecución el docente anima y promueve un ambiente participativo	53
Cuadro N° 32:	Dimensión ejecución: los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento	54
Cuadro N° 33:	Dimensión ejecución: los docentes comparten experiencias en equipo	55
Cuadro N° 34:	Dimensión ejecución: el docente toma decisiones para la mejora de la planificación y ejecución	56
Cuadro N° 35:	Dimensión evaluación y monitoreo: el docente tiene en cuenta procesos pedagógicos, tiempo, horas	58
Cuadro N° 36:	Dimensión evaluación y monitoreo: desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.	59
Cuadro N° 37:	Dimensión evaluación y monitoreo el docente considera resultados de informes académicos y evaluaciones	60
Cuadro N° 38:	Dimensión evaluación y monitoreo: toma decisiones de los procesos de planificación, ejecución y evaluación	61
Cuadro N° 39:	Matriz de correlación de la hipótesis general	63
Cuadro N° 40:	Matriz de correlación de la hipótesis específica 1	64
Cuadro N° 41:	Matriz de correlación de la hipótesis específica 2	65
Cuadro N° 42:	Matriz de correlación de la hipótesis específica 3	66

### LISTA DE FIGURAS

Figura N° 01	Variable gestión pedagógica de los directivos dimensión planeación: la institución educativa cuenta con PEI	27
Figura N° 02	Dimensión planeación: PEI con misión realista elaborado en conjunto	28
Figura N° 03	Dimensión planeación: PEI con visión institucional alcanzable, capaz de lograrse	29
Figura N° 04	Dimensión planeación: elaboración del diagnóstico situacional de la I.E	30
Figura N° 05	Dimensión planeación: el FODA se encuentra correctamente realizado	31
Figura N° 06	Dimensión planeación: la supervisión docente se realiza oportuna y permanentemente	32
Figura N° 07	Escala de stanone dimensión planeación de los directivos	33
Figura N° 08	Dimensión organización: la dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal	34
Figura N° 09	Dimensiones organización: la dirección ha generado un buen clima institucional	35
Figura N° 10	Dimensión organización: la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio	36
Figura N° 11	Dimensión organización: la dirección realiza el control de la productividad y premiación oportuna	37
Figura N° 12	Escala de stanone dimensión organización de los directivos	38
Figura N° 13	Dimensión dirección y control: la dirección ha cumplido con el PEI	39
Figura N° 14	Dimensión dirección y control: la dirección toma decisiones de mando	40
Figura N° 15	Dimensión dirección y control: la dirección propone y sugiere alternativas administrativas	41
Figura N° 16	Dimensión dirección y control: la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal	42
Figura N° 17	Dimensión dirección y control: la dirección realiza la corrección de distintas actividades	43
Figura N° 18	Escala de stanone dimensión dirección y control de los directivos	44
Figura N° 19	Variable desempeño docente dimensión planificación y organización: elaboran en equipo las sesiones de aprendizaje	45
Figura N° 20	Dimensión planificación y organización: programan las unidades didácticas	46

Figura N° 21	Dimensión planificación y organización: programan las sesiones de acuerdo al nivel, área, grado	47
Figura N° 22	Dimensión planificación y organización: diversificación del diseño curricular institucional	48
Figura N° 23	Dimensión planificación y organización: el PAT orienta el diseño curricular diversificado del perfil del estudiante	49
Figura N° 24	Dimensión planificación y organización: PEI orienta a largo la solución de problemáticas identificadas por la comunidad.	50
Figura N° 25	Escala de stanone: dimensión de la planificación y organización del desempeño docente	51
Figura N° 26	Dimensión ejecución: los docentes cumplen funciones con las actividades planificadas	52
Figura N° 27	Dimensión ejecución: el docente anima y promueve un ambiente participativo	53
Figura N° 28	Dimensión ejecución: los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento	54
Figura N° 29	Dimensión ejecución: los docentes comparten experiencias en equipo	55
Figura N° 30	Dimensión ejecución: el docente toma decisiones para la mejora de la planificación y ejecución	56
Figura N° 31	Escala de stanone: dimensión de la ejecución del desempeño docente	57
Figura N° 32	Dimensión evaluación y monitoreo: el docente tiene en cuenta procesos pedagógicos, tiempo, horas efectivas	58
Figura N° 33	Dimensión evaluación y monitoreo: desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio	59
Figura N° 34	Dimensión evaluación y monitoreo: el docente considera resultados de informes académicos y evaluaciones	60
Figura N° 35	Dimensión evaluación y monitoreo: toma decisiones de los procesos de planificación, ejecución y evaluación	61
Figura N° 36	Escala de stanone: dimensión de la evaluación y monitoreo del docente	62

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo demostrar como la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente, del colegio Bertolt Brecht, del Cercado de Lima-2017". De acuerdo a la información existente, se plantea dos dimensiones para la variable gestión de los directivos: planeación, organización, dirección y control. Para la variable desempeño docente se plantea tres dimensiones: planificación-organización, ejecución, evaluación-monitoreo.

Para recolectar los datos se elaboraron dos instrumentos: con una muestra de 9 directivos, 49 docentes, empleando una encuesta basada en la escala de valor Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre; para cada variable en mención.

Para contrastar dicha hipótesis se usó la correlación de Pearson entre las variables, los resultados señalan que la gestión pedagógica de los directivos en el desempeño docente es significativa, directa y alcanza un nivel de 0,576 que corresponde a un nivel de correlación positiva.

En cuanto a la dimensión Planeación y el desempeño docente, existe relación directa y significativa, la correlación alcanza un nivel de 0,429 que corresponde un nivel de correlación positiva moderada.

Para la dimensión Organización y el desempeño docente arrojó una significancia de 0,244 que corresponde un nivel de escasa correlación.

Para la dimensión Dirección-Control y el desempeño docente arrojó una significancia de 0,530 que corresponde un nivel de correlación positiva moderada.

**Palabra clave:** gestión pedagógica, desempeño docente

## **ABSTRACT**

This research work seeks to demonstrate how pedagogical management is related to the teaching performance of the Bertolt Brecht school, of the Cercado de Lima-2017 ". Based on the existing information, it establishes three dimensions for the variable management of managers: planning, organization, management and control. For the teaching performance variable, three dimensions are planned-organization, execution, evaluation monitoring.

To collect the data, two instruments were developed: with a sample of 9 managers, 49 teachers a using an opinion poll using the Likert value scale for the variables in question, a survey was applied to the students using the never scale, almost never, sometimes, almost always, always.

To test the hypothesis, Pearson's correlation was used between the variables, the results indicate that the pedagogical management of the directors in the teaching performance, the correlation is significant, direct and reaches a level of 0.576 corresponding to a positive correlation level.

Regarding the Planning dimension and teacher performance, there is a direct and significant relationship and the correlation reaches a level of 0.429 that corresponds to a level of moderate positive correlation.

For the Organization dimension, it showed a significance of 0.244 with a low level of correlation for the direction and control dimension, and showed a significance of 0.530 with a moderate level of positive correlation.

Keyword: Pedagogical management, teaching performance

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Situación Problemática**

En la actualidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje demanda la implementación de un nuevo currículo, al igual que la gestión de los aprendizajes debido a los cambios acelerados, que vive nuestra sociedad, producto del avance tecnológico y las nuevas formas de acceder al conocimiento, para ello las instituciones educativas demandan docentes y directivos competentes, líderes e innovadores conocedores de la gestión educativa para brindar un servicio educativo de calidad.

El presente trabajo de investigación surge como resultado de un conocimiento deficiente de una gestión eficiente y eficaz en la institución educativa, puesto que la dirección debiera ejercer una gestión pedagógica con una clara visión educativa, sin embargo han priorizado la parte administrativa, descuidando la parte pedagógica, ante esta problemática los docentes muestran preocupación, cuestionan la gestión de los directivos; quienes son líderes pedagógicos que deben gerenciar equilibradamente, efectivamente la toma de decisiones, organización y delegación entre los diferentes actores educativos.

La gestión pedagógica es primordial en la gestión educativa porque aborda la gestión del currículo, de los aprendizajes, vinculada a los procesos de planeación, organización, dirección y control en el desempeño docente quienes ejecutan diversas estrategias didácticas para la mejora de los aprendizajes en el desempeño de los estudiantes.

La institución educativa Bertholt Brecht cuenta con más de 20 años formando estudiantes integrales en los diversos ámbitos de la ciencia, tecnología, deporte y arte buscando promover un modelo de gestión que promueva un clima de convivencia escolar democrático, fomente prácticas y relaciones solidarias entre todos los integrantes de la institución educativa; es esencial analizar e identificar que se requiere mejorar a través de una adecuada gestión pedagógica y brindar un servicio educativo de calidad.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?
2. ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?
3. ¿Qué relación existe entre la dirección y control de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?

## **1.3. Justificación teórica**

La presente investigación permitirá comprender la importancia de una adecuada gestión pedagógica, como estrategia de impacto en el desempeño docente y por ende en la mejora del servicio educativo, resaltando la función que cumple la institución educativa en su conjunto para generar, incorporar, desarrollar acciones educativas. Por ello es necesario acompañar el desempeño de los estudiantes en el logro de sus aprendizajes esta acción es responsabilidad del docente; ya que despliega una acción directa en los estudiantes, sin embargo, los ámbitos de influencia del directivo son claves en la calidad del desempeño docente, la mejora progresiva de los aprendizajes, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la institución educativa; por lo que se afirma que el rol pedagógico del directivo en el desarrollo de la escuela es determinante.



#### **1.4. Justificación práctica**

La presente investigación busca demostrar que una adecuada gestión pedagógica, brinda condiciones óptimas de calidad educativa en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La adecuada gestión pedagógica en el desempeño docente parte de tomar conciencia de los problemas de gestión escolar que afectan a la institución educativa.

La presente investigación proporciona a los directivos, docentes de la institución educativa las estrategias necesarias para participar en la toma de decisiones que se requieren para la mejora de la calidad del servicio educativo.

Los cambios educativos deben partir desde quien dirige la institución educativa, además de la preparación, capacitación, actualización continua en ejercicio con el objetivo de optimizar su desempeño directivo donde todos los integrantes de la comunidad educativa sean los beneficiados.

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. *Objetivo General***

El objetivo general de la presente investigación es el siguiente: determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

##### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Establecer la relación entre la planeación de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017
2. Establecer la relación entre la organización de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017
3. Establecer la relación entre la dirección y control de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

**H<sub>a</sub>:**La Gestión Pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>0</sub>:** La Gestión Pedagógica del directivo no se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

**H<sub>1</sub>:**Existe relación entre la planeación de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>0</sub>:**No existe relación entre la planeación de la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>2</sub>:**Existe relación entre la organización de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>0</sub>:**No existe relación entre la organización de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>3</sub>:**Existe relación entre la dirección y control de la gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>0</sub>:**No existe relación entre dirección y control de la gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

## **CAPITULO 2**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Marco Filosófico de la investigación**

De acuerdo al trabajo de investigación realizado en el colegio Bertolt Brecht, donde se ejecuta una Gestión Pedagógica deficiente, inequitativa, sin liderazgo, priorizando la gestión administrativa a la pedagógica, los docentes no están motivados ni comprometidos con los aprendizajes de los estudiantes.

En el presente siglo XXI sigue habiendo en las instituciones educativas docentes y directivos centrados en una gestión administrativa, burocrática que en lo pedagógico, convirtiendo a los instrumentos de gestión en cumplimiento sólo normativo y poco funcional; originando desconfianza, subordinación y conflictos entre los integrantes de la comunidad educativa.

Esto se ve reflejado en instituciones educativas donde la gestión escolar es aún homogénea con prácticas rutinarias, tradicionales, donde el aprendizaje, está centrado más en lo administrativo que lo pedagógico.

Considerando la necesidad de ahondar en la gestión pedagógica de los directivos como variable independiente y el desempeño docente como variable dependiente, es necesario destacar que una adecuada gestión pedagógica es resultado de cambios trascendentales en el servicio que brinda la institución educativa, asimismo identificar dificultades en la gestión directiva, haciendo uso del conocimiento científico que busca dar respuesta a las interrogantes planteadas con evidencias que expliquen cuáles son los aspectos más relevantes que se debe contar para brindar un servicio educativo de calidad.

#### **2.2. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

##### **Nivel nacional**

Changano y Roque (2016) en su trabajo de investigación titulado *“Percepciones de los docentes sobre la relevancia del Proyecto Curricular Institucional en la gestión pedagógica de una institución educativa pública de*

*Ventanilla-Perú*”. Las conclusiones que el trabajo de investigación llegó en relación al marco teórico, objetivos e hipótesis, fueron las siguientes:

Se corroboró la hipótesis que sí existe una percepción de los docentes que piensan que el P.C.I. es un documento muy importante en su desempeño pedagógico porque orienta y organiza la labor pedagógica que se desarrolla en la *institución educativa de Ventanilla-Perú*

Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos: detallar las percepciones de los docentes sobre cómo se desarrolla el proceso de elaboración del Proyecto Curricular Institucional en la escuela y reflexionar sobre la importancia del *P.C.I* como un documento que establece el desarrollo de la práctica pedagógica.

El método de investigación que se llevo a cabo fue el estudio de casos, en relación a la contribución del docente en el diseño y desarrollo curricular, los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis que tiene la gestión pedagógica de una I.E.P de Ventanilla, dicho documento señala que la institución educativa tenga un rumbo y horizonte a seguir en relación a los lineamientos curriculares que han desarrollado los docentes en forma participativa y democrática.

Romero (2014) “*evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima. PUCP*”. Las conclusiones que la investigación llegó en relación a la hipótesis, objetivos y marco teórico, son los siguientes:

En dicho trabajo de investigación se determinó las características que presentaba el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres instituciones educativas privadas del colegio Saco Oliveros, desde la perspectiva del personal directivo y los estudiantes.

El diseño metodológico está relacionado con la investigación cuantitativa, de tipo transversal y carácter exploratorio. El tipo de muestra fue intencional estuvo integrado por tres directivos y cien estudiantes. Se hizo uso de cuestionarios para recoger información que fue categorizada y sistematizada para luego ejecutar el análisis de los resultados.

La conclusión fue la apreciación positiva de la función de consejero hacia el docente (89,7%), pero no se obtuvo altos niveles en las otras variables.

Por ende se concluye que los escolares no están siendo totalmente atendidos en este aspecto, que también es parte importante de su formación.

El trabajo realizado por Imelda Yábar Simón en la UNMSM en el año 2013 cuyo trabajo de investigación se tituló "*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*" donde planteó el objetivo de establecer la relación entre la gestión educativa y la práctica docente, aplicando un cuestionario a 44 profesores del colegio Santa Isabel de Hungría, donde obtuvo los siguientes resultados:

Sí existe relación directa entre las variables: gestión educativa y la práctica docente del colegio Santa Isabel de Hungría, ya que se pudo determinar que el valor de  $P(\text{Sig})$  es de 0.00 era menor que 0.05.

Sí existe relación directa entre la evaluación y la práctica docente en el colegio Santa Isabel de Hungría del Cercado de Lima ya que se determinó que el valor de  $P(\text{Sig})$  es de 0.00 es menor que 0.05.

Existe una relación directa entre el planeamiento y la práctica docente en el colegio Santa Isabel de Hungría del Cercado de Lima ya que se pudo determinar que el valor de  $P(\text{Sig})$  es de 0.00 es menor que 0.05.

El trabajo realizado por Montero y Saravia en la Universidad Cesar Vallejo en el año 2014, titulado "*Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa N° 1231 de la UGEL N° 06 del Distrito de Ate*" donde se planteó establecer si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 1231 de la UGEL N° 06 de Ate.

La metodología de investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, considerando una muestra no-probabilística de tipo censal.

La población de estudio estuvo conformada por 40 profesores de la Institución educativa, los resultados señalan que sí existe una correlación

significativa de 0,720 por ende la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa.

De los resultados que se obtuvieron también existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, según la percepción de los profesores de la institución educativa N° 1231 de la UGEL N° 06 de Ate.

### **Nivel internacional**

El trabajo de investigación hecha por Walter L. Arias Gallegos, Silvia F. Zavala Delgado y Alberto Bernilla Meneses de la Universidad Católica San Pablo en el año 2014 llevaba como título “Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la Institución Educativa Arequipa” donde el principal objetivo era estudiar la relación entre la calidad de la gestión educativa y el rendimiento académico de una muestra de estudiantes de la Institución Educativa Arequipa donde las edades fluctuaban entre los 12 y 17 años de edad la muestra comprendió a todos los grados del nivel secundaria de primero hasta quinto. La muestra estaba constituida por 110 estudiantes de género femenino seleccionadas a través de la técnica del muestreo probabilístico. Para medir las variables se usó un cuestionario acerca de la percepción de la calidad educativa, constituida de 17 ítems. Para analizar los datos se usó la estadística descriptiva (rango, media, desviación estándar y varianza), de la misma forma pruebas paramétricas de correlación (Coeficiente de Pearson) para las variables cuantitativas (Prueba Tau-b de Kendall) para las variables cualitativas. Obteniéndose las siguientes conclusiones (Arias G., Zavala D., & Bernilla M., 2014, pág. 101):

La puntuación promedio de la percepción de la calidad global era de 50,29 con desviación estándar de 9,14 y un rango de 22 a 65, señalando que no existe relación significativa entre las variables de estudio para la suma total de la muestra, pero sí existe relación cuando procesan los datos en función del grado de escolaridad, en primero de media ( $r=0,37$ ), en cuarto de secundaria ( $r=0,36$ ).

Se determina que existe relación entre el rendimiento académico y la percepción de la calidad educativa, pero diferenciando, según el grado de estudios que cursan (Arias G., Zavala D., & Bernilla M., 2014).

El trabajo de investigación realizado por Aura Rosa Rosero Mojica, publicado en el 2012 en la reconocida revista *Unimar* (Rosero M., 2012). Dicha investigación tuvo el objetivo establecer la relación entre la gestión que desempeñan los directores y profesores en las instituciones educativas urbanas y rurales del municipio de Pasto; en el marco de convenio entre la Facultad de Postgrados y Relaciones Internacionales de la Facultad de Educación de la Universidad Javeriana y la Universidad Mariana, se abordó el problema de investigación con lo diseñado en la Facultad de Educación de la Universidad Javeriana, dicha investigación de tipo cualitativo, principalmente basado a dos categorías donde se plantearon los siguientes resultados:

Las prácticas de gestión escolar y la percepción de ambos señalan realidades, desde lo principal: las emociones e intereses, concepciones conceptuales, y acciones técnico pedagógicas del liderazgo de las instituciones educativas.

Es importante saber si las decisiones de los directivos establecen distancias de capacidad y concepción de ejecución, para el sector educativo, con las propuestas normativas y políticas que se orienta la educación en Colombia.

El éxito de una gestión educativa, independiente de su ubicación, la población y la demanda de niños, niñas, jóvenes de cualquier estrato social y económico tienen relación directa con la capacidad de gestionar a los distintos actores y grupos de la Institución Educativa.

El trabajo de investigación elaborado por Girón (2014) titulado: *“Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, Guatemala – 2014”*, donde el objetivo era determinar la influencia del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente. El diseño fue descriptivo. Para la muestra se tomó en cuenta al directivo, cinco directores de las Instituciones Educativas de diversos grados del municipio de San Carlos Sija, departamento de Quetzaltenango, Guatemala. Asimismo, a los treinta y siete profesores que representan al total de la población. Para recolectar la información se elaboró como instrumento una

entrevista diseñada para el director, con el propósito de evaluar su gestión en relación a sus funciones y sobretodo, al acompañamiento pedagógico a los profesores de los diversos grados de su jurisdicción.

Se aplicó una segunda entrevista a los cinco directivos de las instituciones educativas. Las conclusiones fueron que la primera variable incide en la segunda, ya que durante el monitoreo los docentes están motivados para el desarrollo de las prácticas pedagógicas, también el monitoreo, en el aspecto técnico pedagógico, conlleva a la asesoría de las tareas programadas por el docente, pero, dándose mayor importancia al trabajo administrativo, al fortalecer sólo a los directivos con respecto a su gestión.

Martínez (2014) en la tesis *“Evaluación De La Gestión Administrativa y su Influencia En La Calidad Educativa Del Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” A Nivel De Bachillerato En Periodo Lectivo 20113-2014.” Ecuador.*

Los siguientes resultados de la investigación están relacionadas al marco teórico, objetivos e hipótesis, los resultados fueron: Se demostró las hipótesis que existe una relación positiva entre evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa del Colegio Militar N°10 “Abdón Calderón”, a nivel de Bachillerato en el periodo lectivo 20113 al 2014, Cantón –Quito, Ecuador.

El resultado que se obtuvo demuestra que sí existe relación positiva entre el talento humano con la calidad educativa, en un 23.8% de significancia.

La investigación demuestra que sí existe relación positiva entre los lineamientos normativos con la calidad educativa, en un 17.5% de significancia. Asimismo, los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis que existe una relación positiva entre los recursos didácticos concretos y la calidad educativa, en un 9.4% de significancia.

Los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis de que si existe una relación positiva entre el sistema de comunicación y la calidad educativa, en un 10.5% de significancia.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Gestión**



El término gestión es muy amplio e involucra la estructura jerárquica organizada en principios y regularidades que establecen el funcionamiento de las organizaciones. Dicho concepto surge de las teorías organizacionales y administrativas en el ámbito educativo, enmarcado en un contexto social, económico y cultural actual de la revolución científico-tecnológica, que genera una reorganización de los sistemas de trabajo a través de nuevos modelos de gestión que sean creativos, flexibles e innovadores con la intención que alcancen mejor eficiencia y eficacia posible.

Blejamar (2015:30-40) define la gestión como el proceso de intervención de dos importantes protagonistas: sujetos y actores (es decir individuos que operan desde un rol o posición organizacional: director, coordinador, entre otros) y los sistemas organizacionales que operan y diseñan (comunidades, escuelas y sociedades).

Huergo (2002:5-10) el término gestión proviene del vocablo *gestioonis*: acción de llevar algo a cabo. La actividad de gestionar atraviesa a toda la institución, en sus relaciones, formas de establecer lazos de trabajo, selección de determinados medios, coordinación interna, conjunto de operaciones que se adoptan a la hora de interactuar con otras instituciones. Gestionar es hacer viable un rumbo y obtener una meta en medio de acontecimientos y dificultades. Las dificultades o conflictos no se debe evitar, sino crear alternativas de viabilidad para los procesos dentro de una organización por ello es necesario: pactar, consensuar, intercambiar. Cuando nos referimos a la gestión, estamos hablando de una acción política.

Posteriormente, Cassasus (2000:12 -13) describió que la gestión es un concepto más general que la de Administración, puesto que está basado en la ejecución de instrucciones de un plan, sino que se relaciona en los contextos institucionales, la gestión busca aplicar los principios generales al campo específico por ende no es una disciplina teórica, por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica.

### **2.3.2. *Gestión educativa***

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Se empezó a hablar del tema en los años sesenta en Estados Unidos, en los años setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina.

En principio, se concebía como un modelo de “administración educativa” donde las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas estaban separadas. En la actualidad, lo administrativo se complementa lo pedagógico buscando una educación centrada en los aprendizajes de calidad, la participación colectiva en la conducción de la institución educativa y el respeto a la diversidad.

*Minedu (2004:12-13)* define la gestión educativa como el conjunto de acciones, conducción y orientación de los distintos componentes de la institución educativa que deben llevarse a cabo, para el logro de objetivos institucionales planteados en el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo la capacidad que la comunidad educativa tiene para organizar, planificar y dirigir los procesos, recursos de la institución educativa como soporte de acciones de enseñanza, aprendizaje dentro de un marco de respeto a la autonomía pedagógica que favorezca la acción educativa. La gestión del sistema educativo es descentralizada, flexible, participativa.

La **gestión educativa** lo conforma un conjunto de procesos organizados que conlleva a que la institución educativa logre sus objetivos y metas. Una gestión adecuada pasa por momentos distintos: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación en constante interacción conducidos a la obtención de resultados obtenidos por los equipos directivos. Una buena gestión educativa es la clave para que cada integrante de la institución tenga sentido de pertenencia dentro del proyecto donde todos remen hacia un mismo lado para lograr objetivos y metas en conjunto.

### **2.3.3. Dimensiones de la Gestión Educativa**

Recordemos que la gestión educativa está delimitada como una organización sistémica donde interactúan miembros de la comunidad educativa, (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), todos

estos miembros, internos y externos, coexisten e interactúan articulados en un contexto educativo que le da sentido a la acción educativa, basado en normas, principios, reglas, para generar óptimas condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de la institución educativa y en sus procesos de gestión, existen dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y la comunitaria que se manejan en el vivir de la institución dándole una dinámica específica, propia de cada realidad educativa.

#### ***2.3.4 Dimensión Institucional***

La dimensión institucional está basada en formas de organización donde los miembros de la comunidad educativa se organizan en función de objetivos para la sistematización y análisis de las acciones estructurales de la institución educativa, teniendo en cuenta el estilo de funcionamiento.

En la dimensión institucional, es importante valorar y promover el desarrollo de capacidades, habilidades grupales e individuales, con el fin de que la institución educativa se desenvuelva y desarrolle de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndolo realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto educativo y social.

Para eso es necesario tener claridad de las políticas institucionales que se desprenden de los principios, visión y misión que guían a la institución que se traducen en formas de conducción de la gestión educativa.

#### ***2.3.5 Dimensión Administrativa***

En la dimensión administrativa están incluidas estrategias y acciones de manejo de los recursos: materiales, humanos, económicos de diversos procesos técnicos de seguridad e higiene y control de la información de todos los miembros de la institución educativa; así también el cumplimiento de la normatividad, supervisión de las funciones de los integrantes, que conlleva a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones serán la administración, asignación y evaluación del desempeño personal en el cuidado y mantenimiento de todos los bienes muebles e inmuebles, aspectos documentarios y elaboración de presupuestos y manejo financiero contable.

### **2.3.6 Dimensión Comunitaria**

Esta dimensión explica la relación entre la institución educativa y la comunidad entendiendo y reconociendo sus necesidades y condiciones de vida, es decir cómo se integra y participa de la cultura comunitaria, así también las relaciones de la institución educativa con el entorno interinstitucional como los padres de familia, organizaciones municipales, estatales, civiles, eclesiales, etc. La participación de dichas organizaciones, responde a un objetivo que facilite las alianzas estratégicas para mejorar la calidad educativa.

### **2.3.7 Dimensión Pedagógica**

Esta dimensión se refiere al proceso del quehacer de la institución educativa: del proceso enseñanza aprendizaje, diversificación curricular, programaciones curriculares sistematizadas en el proyecto curricular institucional (PCI) estrategias metodológicas, didácticas, evaluación de los aprendizajes, uso de materiales recursos didácticos.

La función, formación y actualización de los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas, dominio curricular y manejo de enfoques técnico pedagógicos y didácticos para los estilos de enseñanza, relacionadas con los aprendizaje de los estudiantes.

### **2.3.8 Procesos de la gestión educativa**

Para el logro de fines institucionales en la gestión pedagógica, a través de una serie de procesos multidisciplinarios que la institución debe definir y responder a necesidades del contexto escolar.

(Amate, 2000:II) Los procesos de la gestión escolar dan una direccionalidad integral del funcionamiento educativo para satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad educativa y las instituciones vinculadas para conseguir objetivos institucionales.

La dirección de una institución educativa es responsable de planificar, organizar, dirigir, controlar y dar seguimiento a la gestión escolar, optimizando el uso de recursos materiales, financieros, tecnológicos.

### **2.3.9 Planificación**

*Esta dimensión es fundamental porque el director con su equipo son quiénes toman las decisiones para la comunidad educativa a través de estrategias asertivas que convierten a la institución educativa basado en la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa líder de excelencia pedagógica.*

Planificar es la acción que consiste en utilizar un conjunto de procedimientos donde se articulan actividades y acciones entre sí previstas anticipadamente, con el fin de alcanzar una situación deseable, mediante la combinación de medios y recursos de manera eficiente.

### **2.3.10 Niveles de planificación**

*La planificación estratégica*, son medidas a través de políticas definidas en un determinado plazo, tienen más importancia los principios y las líneas de acción.

*La planificación táctica*, está dirigida a adecuar los objetivos estratégicos en un contexto determinado centrada fundamentalmente en la ordenación de medios.

*La planificación operativa*, son a mediano plazo, que deben ser aplicados a situaciones concretas y dirigidas a desarrollar actuaciones.

### **EJECUCIÓN**

La ejecución es desarrollar lo planificado, en relación a las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia; asimismo involucra la división del trabajo y funciones a través de la jerarquía de la autoridad y responsabilidad entre los actores así como el empleo de los diversos recursos para desarrollar los programas, procesos y proyectos.

Debemos tener cuidado en no caer en la rutina, mecanización de tareas, actividades que nos conduzcan a la toma de decisiones verticales.

Es importante tener en cuenta que se puede caer en la rutina de tareas, si la ejecución no goza de una suficiente autonomía.

### **EVALUACIÓN Y MONITOREO**

Esta etapa permite asegurar que la evaluación y monitoreo responda a la programación planteada por los directivos en su conjunto con la posibilidad

de revisar, analizar la distribución de responsabilidades entre los integrantes del equipo directivo para lograr los objetivos y metas establecidas, en las diferentes áreas establecidas en la planificación. También es posible realizar ajustes de aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento o cambio para el logro de los objetivos institucionales.

Un momento en el proceso de gestión, son los resultados de la evaluación, considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la logro de las metas y objetivos.

### ***INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA***

#### **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)**

El PEI es un instrumento de gestión institucional dentro del marco del proyecto educativo nacional que contribuye a orientar, conducir y definir la vida institucional. La elaboración del proyecto educativo institucional sintetiza y recupera la historia e identidad institucional, basado en la visión de sociedad a la que aspiramos vivir; por lo tanto es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, dicho instrumento de gestión permite alcanzar y proponer en equipo acuerdos que orienten y guíen los procesos y prácticas que se desarrollan en la institución educativa.

#### ***Diagnóstico: estudio interno y externo de la institución educativa***

El diagnóstico es un mecanismo técnico y gerencial que permite investigar, interpretar, analizar, discutir e intercambiar opiniones, experiencias, información sobre la institución educativa de manera actual, real al interior y exterior con el fin de conocer íntegramente sus posibilidades de desarrollo, competitividad e innovación para el logro de la visión y misión institucional.

El estudio externo permite identificar los recursos en la localidad enmarcadas en el contexto mundial, nacional que facilitar el logro de la misión educativa.

El estudio interno es muy importante porque nos permite identificar las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas del estado actual de las

dimensiones que giran en torno a la gestión educativa precisando los objetivos estratégicos planteados inicialmente.

### ***Proyecto Curricular***

El proyecto curricular contiene las definiciones respecto a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes: respondiendo a preguntas: ¿Qué es enseñar?, ¿Qué es aprender?, ¿Cuál es el rol del que enseña?, ¿Cuál es el rol del que aprende?, ¿Qué es el currículo?, ¿Cómo se entiende?, ¿Cuáles son las ideas y principios fundamentales que identifican nuestro actuar pedagógico?

El currículo es el nexo entre los aprendizajes de los estudiantes y la práctica pedagógica, conduce las actividades en la institución educativa, orientándolos de tal manera que el currículo sea pertinente y coherente a las demandas de la comunidad educativa a través de la diversificación curricular.

### ***Gestión pedagógica del director***

En los últimos años la gestión de las instituciones educativas ha sido asumida como una función originalmente administrativa, centrada en la formalidad de las normas, resoluciones, desligada de los aprendizajes; basada en una estructura cerrada y piramidal, donde las decisiones y el control se concentran en un grupo minoritario, manteniendo a docentes, estudiantes y padres de familia aislados a través de un sistema esencialmente punitivo.

Dicho enfoque de gestión pedagógica partía de que la misión de la escuela era formar individuos que acepten y reproduzcan sus creencias, costumbres culturales, modos de actuar y pensar (Guerrero, 2012).

Otro elemento importante son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos, en las evaluaciones censales, nacionales e internacionales, situación reflejada en la mayoría de escuelas del país.

La educación en el país tiene muchos retos, desafíos y necesidades la prioridad es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva, real de la escuela en su estructura, organización con el fin de lograr aprendizaje de calidad en los estudiantes por ello la escuela, debe constituir la primera instancia descentralizada del sistema educativo nacional (Minedu, 2014)

Las escuelas a partir del 2014 viene organizando acciones en base de los compromisos de gestión que son movilizados al interior de la institución educativa, estos compromisos están enunciados en determinados indicadores, que deben cumplirse para asegurar que los estudiantes logren aprendizajes significativos; dicha tarea es responsabilidad del equipo directivo quien lidera la gestión de la institución educativa (Minedu, 2014).

Compromiso 1: Progreso durante el año de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la Institución Educativa.

Compromiso 2: Retención anual e interanual de los escolares en la Institución Educativa.

Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización escolar planificada por la Institución Educativa.

Compromiso 4: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de clase.

Compromiso 5: Uso de herramientas y estrategias pedagógicas por los docentes durante las sesiones de clase.

Compromiso 6: Uso de recursos y materiales educativos durante las sesiones de clase.

Compromiso 7: Gestión del clima escolar en la Institución Educativa.

Compromiso 8: Implementación y actualización del plan anual de trabajo.

### ***Desempeño docente***

Minedu (2014 p.15) la labor docente como un quehacer complejo que demanda una reflexión crítica en relación a su desempeño pedagógico. Dicha actividad pedagógica se realiza dentro de una dinámica de interacción donde son los mediadores del funcionamiento del aprendizaje escolar, entre los estudiantes y la comunidad educativa, donde reflexiona constantemente su labor pedagógica y orientadora, buscando el desarrollo profesional y ser un líder pedagógico en conjunto con los directivos de la institución.

### ***Marco del buen desempeño docente***

El desempeño docente implica contar con la capacidad de construir, evaluar, sistematizar las diversas prácticas pedagógicas, establecidos en los dominios del Marco Del Buen Desempeño Docente donde debe practicarse de manera constante la reflexión autocrítica del desempeño docente en el proceso de



enseñanza-aprendizaje donde los beneficiados sean los estudiantes para que desarrollen competencias, capacidades y se desenvuelvan en una sociedad competitiva y retadora.

### ***Dimensiones de desempeño docente***

Para el Minedu (2014) los cuatro dominios del MBDD agrupa a un conjunto de desempeños del docente cuyo objetivo es incidir favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, de tal forma se presentan como dimensiones del desempeño docente.

#### **Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Es la planificación y elaboración del trabajo pedagógico del docente, la programación curricular, programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje bajo el enfoque intercultural inclusivo, conociendo las características y contextos sociales, culturales, económicos de los estudiantes, así como la selección y elaboración de materiales educativos adecuados y uso de diversas estrategias en la enseñanza también el dominio de la evaluación formativa y sumativa. (Minedu, 2015, p.20).

En esta dimensión el docente al conocer la visión y misión de la institución educativa va sentirse identificado con la institución así planificará de manera colegiada, tomando en cuenta el diagnóstico, planes, objetivos estratégicos que la institución educativa tiene.

#### ***Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

Es entendida como la conducción del proceso pedagógico en la enseñanza bajo un clima favorable de aprendizaje, manejo y dominio de los contenidos, mantener una motivación constante en los estudiantes, así también el uso de recursos estratégicos, didácticos que facilitan la identificación de logros y desafíos del proceso enseñanza-aprendizaje (Minedu, 2014, p.19).

Esta dimensión abarca el clima escolar, desarrollo de la sesión de aprendizaje, evaluación del proceso de aprendizaje.

#### **Dimensión de la participación de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación de la escuela desde la perspectiva democrática en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo

Institucional, así como contribuir democráticamente en un clima institucional que favorezca las relaciones sociales teniendo en cuenta la valoración, respeto a la diversidad, características, costumbres y corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes de sus hijos. (Minedu, 2015, p.21).

Dicha dimensión es la menos solidificada en la institución educativa pues se sabe que los padres no se involucran en las actividades de la institución educativa por ende se debe reforzar la comunicación e involucrarlos en el aprendizaje de sus hijos e hijas.

### ***Dimensión del desarrollo profesionalidad e identidad del docente***

Está comprendido desde el proceso de identidad y desarrollo profesional, en base a una reflexión constante de su práctica pedagógica a través del trabajo colegiado, participación en capacitaciones, actualizaciones que mejoren el desempeño docente. El Minedu viene implementado políticas educativas a nivel nacional, regional, local para mejorar el desempeño e identidad profesional del docente en ejercicio. (Minedu, 2015, p. 19).

Las oportunidades de formación y desarrollo docente en los niveles presencial y virtual han logrado que la mayoría logren un desarrollo profesional sobresaliente; la dificultad está en afianzar el trabajo colaborativo que permite fomentar proyectos, actividades que involucren a la comunidad educativa.

## **2.4 Glosario de Términos**

### ***Gestión***

Una gestión efectiva involucra los siguientes procesos: planificación, organización, dirección y control, ello implica que el directivo de la institución educativa debe fortalecer sus competencias y capacidades profesionales para desempeñarse adecuadamente en todos estos procesos. Pues son ellos quienes lideraran que estos procesos se ejecuten adecuadamente.

La UNESCO considera primordial la formación constante en temas de gestión dirigido a los directivos de las instituciones educativas.

### ***Gestión educativa***

La gestión educativa está enmarcado dentro de las acciones necesarias para alcanzar determinados objetivos, en conjunto con los integrantes de la comunidad educativa para el logro de objetivos educacionales, que favorezcan la transformación e innovación de una gestión educativa de calidad.

### ***Gestión directoral***

La gestión educativa directoral está basado en los principios de la administración a nivel teórico y práctico aplicados al campo de la educación. La gestión directoral tiene como función organizar el trabajo institucional en la institución educativa.

La gestión directoral se basa en estatutos, normas, artículos así como en valores y principios que determinan las acciones en una organización. En el ámbito institucional se hace mención del compromiso de sus miembros en la institución educativa.

### ***Gestión pedagógica***

Es el nivel evidente donde la gestión educativa en su conjunto se relaciona con el desempeño docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje partiendo de un currículo escolar que desarrolle acciones de planeación curricular, organización didáctica, comunicación y relación entre estudiantes, padres de familia, para el logro de aprendizajes significativos.

### ***Gestión administrativa del director.***

La gestión administrativa, según Alvarado (2008), es importante para la mejora de la escuela, porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional haciendo uso efectivo de los recursos administrativos, materiales, financieros a través de procesos y procedimientos basado en el mejoramiento continuo.

### ***Gestión pedagógica del director.***

La gestión pedagógica del director es un proceso enfocado al logro y mejoramiento del desempeño docente, así como el desarrollo personal y

profesional enfocando su acción principal en lograr que los docentes desarrollen competencias necesarias para el buen desempeño profesional en la institución educativa.

### ***Proceso enseñanza-aprendizaje***

Se refiere a la asimilación de los aprendizajes donde los estudiantes asimilan, procesan, procesan en el proceso de aprendizaje, los aprendizajes que se recogen se realiza una evaluación sumativa y formativa respecto al desarrollo de competencias y capacidades que desarrollan los estudiantes en los ciclos VI, VII. (Minedu, 2014 p. 50)

### ***Estrategias Pedagógicas.***

Son las acciones donde el docente organiza, ejecuta y plasma las experiencias de aprendizaje, haciendo uso de diversos recursos y estrategias didácticas de intencional y coherentemente para dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje basado en competencias y capacidades que deben desarrollar los estudiantes a lo largo del proceso educativo.

### ***Relaciones interpersonales.***

La relaciones que se establece entre docente y estudiante durante el proceso de aprendizaje en el aula es vital para el desarrollo de diversas actividades. La teoría psicológica sociocultural de Vygotsky, explica la importancia de los procesos de mediación en la relación interpersonal y como principal elemento explicativo del aprendizaje en el desarrollo humano, sí se quiere comprender por qué el profesor y los estudiantes se relacionan de una determinada manera es necesario prestar atención no sólo a sus comportamientos, observables, sino también a las concepciones asociadas a las representaciones que éstos cada uno de estos elaboran.

### ***Clima del Aula.***

Es todo ambiente físico, donde interactúa docente y estudiante, basado en normas, valores, actitudes, estilos de comunicación dialógico y cordial, donde prima la confianza y colaboración mutua entre estudiantes y docentes.

Un clima adecuado en el aula es uno de los factores fundamentales en el desarrollo integral los estudiantes porque se trata del contexto afectivo, social

y cultural en el que están inmersos los estudiantes asimismo porque aprender a convivir es una de las competencias que debemos adquirir como integrantes de una comunidad educativa.

## CAPITULO 3

### METODOLOGÍA

#### Operacionalización de variables

**Variable (X): Gestión Pedagógica**

**Dimensiones:**

Planeación  
Organización  
Dirección y Control

**Variable (Y): Desempeño Docente**

**Dimensiones:**

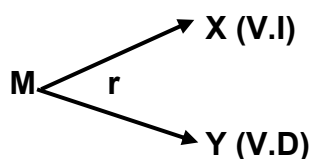
Planificación y Organización  
Ejecución  
Evaluación y Monitoreo

### 3.2. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo y diseño de investigación es Descriptivo Correlacional, porque se describe la gestión pedagógica del directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht, del distrito Cercado de Lima.

Por el método de estudio de las variables, es una investigación cuantitativa, se trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra.

**El diseño de la investigación es** correlacional, de corte transversal con los datos obtenidos de la muestra se espera determinar la relación entre la gestión pedagógica del directivo sobre el desempeño docente de la institución educativa en estudio, el cual se presenta en el siguiente gráfico:



**Dónde:**

**M:** es la muestra de estudio

**X:** variable independiente: Gestión Pedagógica del Directivo

**Y:** variable dependiente: Desempeño Docente

**r:** es el grado de correlación entre ambas variables

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población de estudio

El estudio de la investigación es concerniente a directivos, docentes de la institución educativa Bertolt Brecht del distrito de Cercado de Lima comprendido de los tres niveles: inicial-primaria-secundaria

**Cuadro N° 01: Población**

ESTRATOS	POBLACIÓN
Docentes	49
Directivos	9
<b>Total</b>	<b>292</b>

FUENTE: Matricula 2017

**Cuadro N° 02: Muestra del estudio**

ESTRATOS	POBLACIÓN
Docentes	49
Directivos	9
<b>Total</b>	<b>292</b>

FUENTE: Matricula 2017

### 3.4. Instrumentos de recolección de datos

#### Variable (X): Gestión Pedagógica del directivo

Se elaboró un cuestionario de 15 ítems, usando 5 alternativas distintas en la escala Likert cuyas valoraciones fueron: 5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2= Casi nunca, 1=Nunca; para cada ítem de la dimensión: planeación, organización, dirección y control que se aplicó a directivos y coordinadores de las distintas áreas.

#### Variable (Y): Desempeño Docente

Se elaboró un cuestionario de 15 ítems, usando 5 alternativas distintas en la escala Likert cuyas valoraciones fueron: 5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca; para los 15 ítems de la dimensión: planificación y organización, ejecución, evaluación y monitoreo, aplicado a los docentes de la institución educativa.

### 3.4.1. Validación de los instrumentos por Juicio de Expertos

Dicho procedimiento se llevó a cabo a través de la evaluación de Juicio de Expertos, donde se recurrió a la opinión de 02 Doctores y 01 magister en Educación, quienes concertaron la pertinencia muestral de los ítems de los instrumentos que se aplicaron. Los expertos consideran que existe una estrecha relación entre los ítems, objetivos, criterios del estudio de los instrumentos de recopilación de información. De esta manera, se muestra los resultados en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 03**

**Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos**

EXPERTOS	Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
	%	%
Dr. Elías Mejía Mejía	95%	95%
Dr. Francis Díaz Flores	95%	95%
Mag. Edgar Damian Nuñez	85%	85%
<b>promedio</b>	<b>91,6%</b>	<b>91,6%</b>

**FUENTE:** Fichas de validación de los instrumentos.

Los valores resultantes, después de haber calculado la calificación expresada por los expertos de las variables Gestión Pedagógica y Desempeño Docente determinan el nivel de validez, comprendidos en el siguiente cuadro

**Cuadro N° 04:**

**Valores de los niveles de validez.**

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
81 – 100 %	Excelente
61-80 %	Muy buena
41-60 %	Buena
21-40 %	Regular
0-20 %	Deficiente

**Fuente:** Ficha de Validación de los instrumentos de Recolección de datos

Dada la validez de los instrumentos por Juicio de Expertos, de las variables Gestión Pedagógica y Desempeño Docente, se obtuvo un valor de **91,6%** se infiere que el cuestionario sobre dichas variables tiene un nivel de validez excelente por encontrarse entre los valores 81- 100%.



### 3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos:

#### Encuesta a Directivos y Coordinadores de áreas

##### Variable Gestión Pedagógica

Haremos uso de los datos obtenidos haciendo uso del programa SPSS, se procederá a efectuar el cálculo del Alfa de Cronbach, los resultados son los siguientes:

##### Confiabilidad del Alpha de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	15

**Interpretación:** La respuesta que se obtiene a través del Alfa de Cronbach proporciona como resultado 819, por ende luego de su aplicación, los resultados tienen una excelente validez.

#### Encuesta a Docentes

##### Variable Desempeño docente

##### Confiabilidad del Alpha de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	15

**Interpretación:** La respuesta obtenida mediante el Alfa de Cronbach da como resultado 0.80, observándose que luego de su aplicación, los resultados tienen una excelente validez.

## CAPITULO 4

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis, Interpretación y discusión de los resultados

**VARIABLE:** Gestión Pedagógica de los directivos

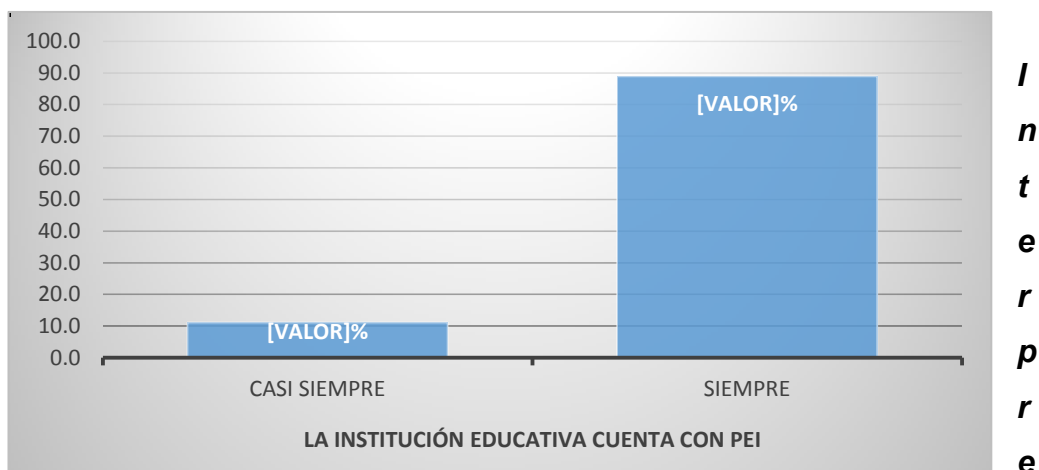
**RESULTADOS:** Directivos

**DIMENSIÓN PLANEACIÓN:** LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CUENTA CON PEI

**Cuadro N° 9**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	11.1	11.1	11.1
Siempre	8	88.9	88.9	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N°1**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°1 se evidencia que el total de los 9 directivos encuestados señalan que el 88.9% manifiestan que la Institución educativa cuenta con PEI y el 11.1% manifiestan que casi siempre la Institución educativa cuenta con Proyecto Educativo Institucional.

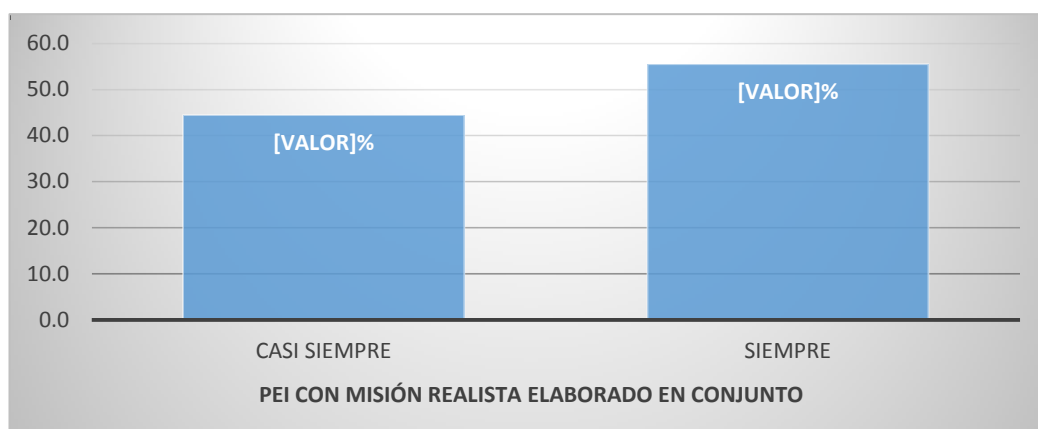
**Cuadro N° 10**

## DIMENSIÓN 1

### PLANEACIÓN: PEI CON MISIÓN REALISTA ELABORADO EN CONJUNTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	4	44.4	44.4	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 2**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°2, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 55.6% manifiestan que siempre el PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con el esfuerzo de los integrantes de la Institución educativa y el 44.4% señalan que casi siempre el PEI cuenta con una misión realista.

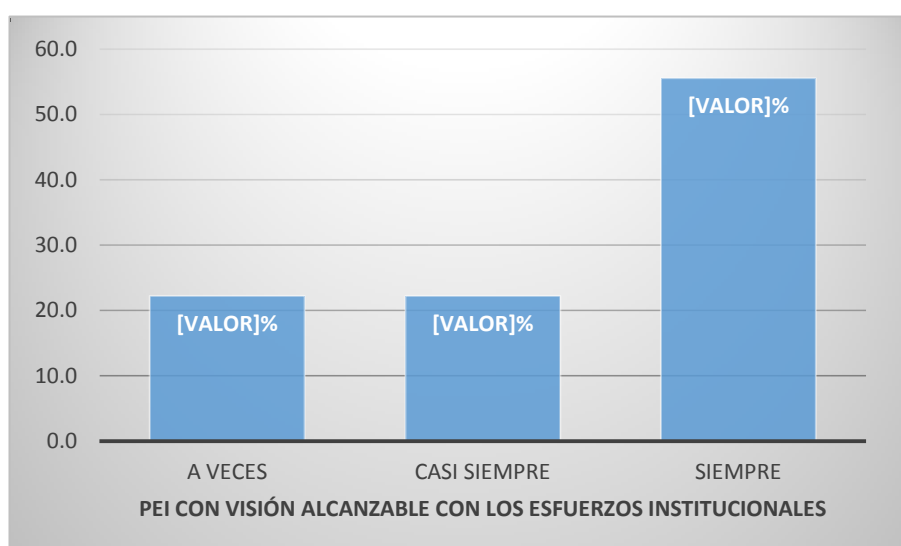
## DIMENSIÓN 1

### PLANEACIÓN: PEI CON VISIÓN INSTITUCIONAL

ALCANZABLE, CAPAZ DE LOGRARSE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	22.2	22.2	22.2
Casi siempre	2	22.2	22.2	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 3**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°3, se observa al total de 09 directivos encuestados señalan que el

55.6% manifiestan que siempre PEI cuenta con una visión alcanzable, con los esfuerzos institucionales, el 22.2% señalan que casi siempre y el 22.2% indican que a veces el Proyecto Educativo Institucional cuenta con una visión alcanzable, con los esfuerzos institucionales.

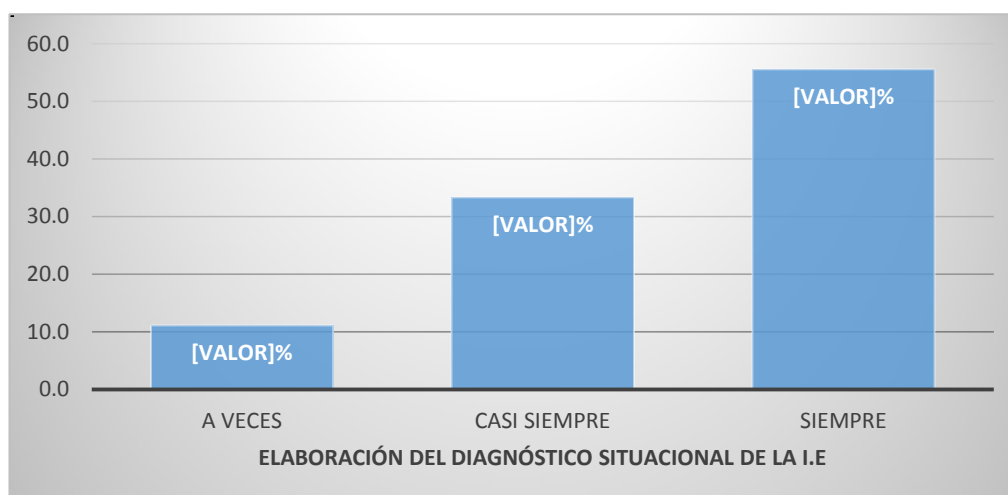
## Cuadro N° 12

### DIMENSIÓN 1

#### PLANEACIÓN: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	3	33.3	33.3	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Figura N° 4



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°4, se evidencia el total de 09 directivos encuestados señalan que el 55.6% manifiestan que siempre participan en la elaboración del diagnóstico

situacional de la institución educativa, el 33.3% señalan que casi siempre y el 11.1% indican que a veces participan en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución educativa.

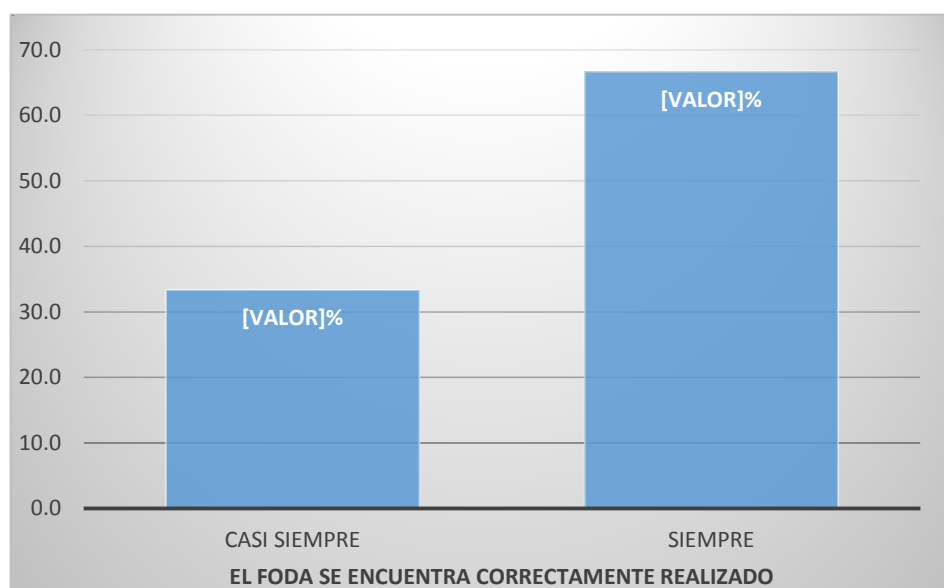
### Cuadro N° 13

#### DIMENSIÓN 1

#### PLANEACIÓN: EL FODA SE ENCUENTRA CORRECTAMENTE REALIZADO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	3	33.3	33.3	33.3
Siempre	6	66.7	66.7	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

FIGURA N° 5



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°5, se evidencia el total de 09 directivos encuestados señalan que el

66.7% manifiestan que siempre consideran que el FODA se encuentra correctamente realizado el 33.3% señalan que el FODA se encuentra correctamente realizado casi siempre.

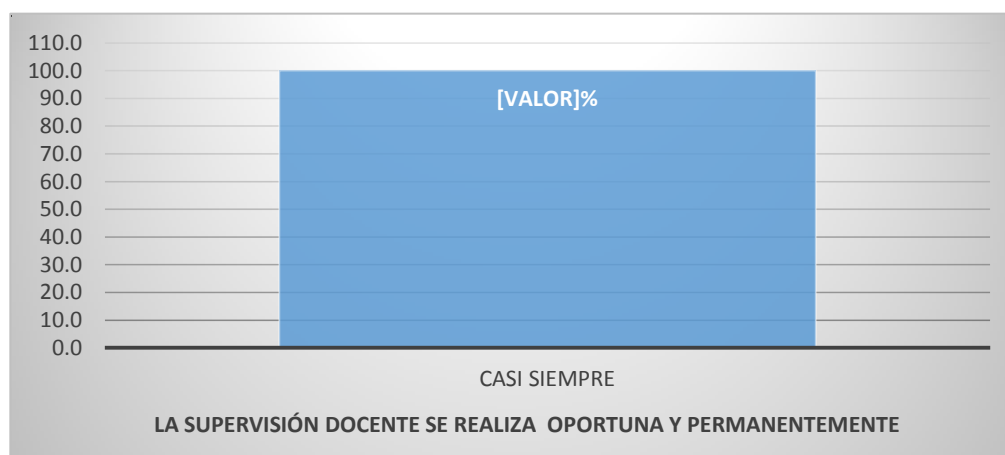
#### Cuadro N° 14

##### DIMENSIÓN 1

##### PLANEACIÓN: LA SUPERVISIÓN DOCENTE SE REALIZA OPORTUNA Y PERMANENTEMENTE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	9	100.0	100.0	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Figura N° 6



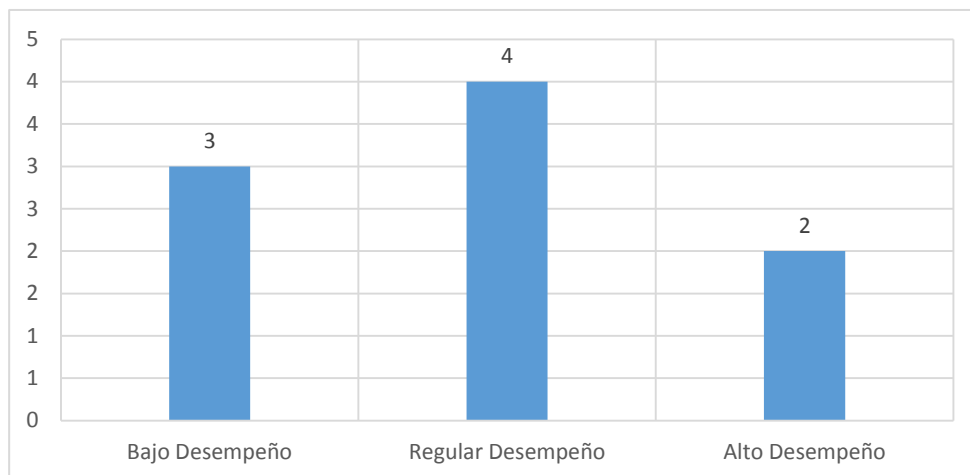
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°6, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 100% manifiestan que siempre la supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente.





## Figura N°7

**Escala de la dimensión planeación de los directivos de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Distrito del Cercado de Lima**



**Interpretación:** De acuerdo a la escala de statone se observa en el gráfico que el total de 09 directivos encuestados, 02 tienen un alto desempeño, 04 presentan regular desempeño y 03 presentan bajo desempeño.

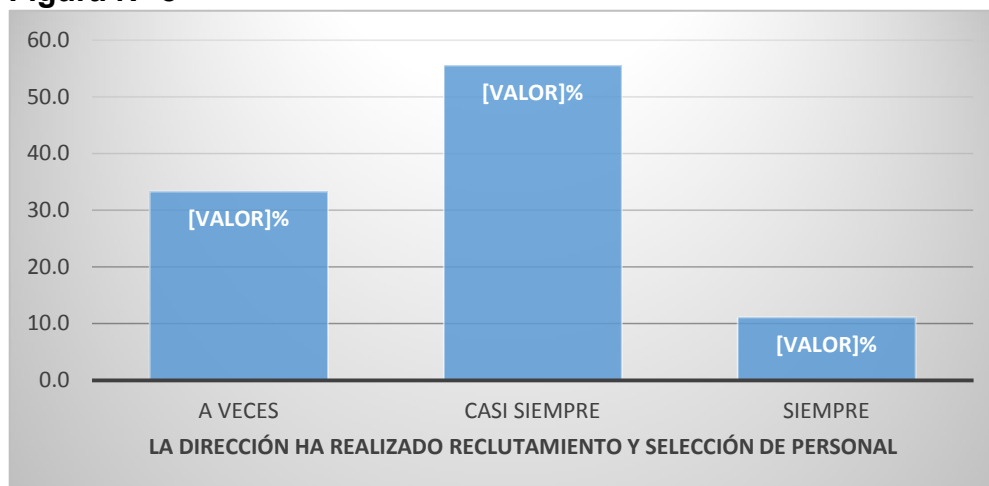
## Cuadro N° 15

### ***DIMENSIÓN 2***

**ORGANIZACIÓN:** LA DIRECCIÓN HA REALIZADO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	33.3	33.3	33.3
Casi siempre	5	55.6	55.6	88.9
Siempre	1	11.1	11.1	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 8**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°8, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 11.1% manifiestan que siempre la dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado el 55.6 % manifiesta casi siempre y el 33.3% a veces la dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado.

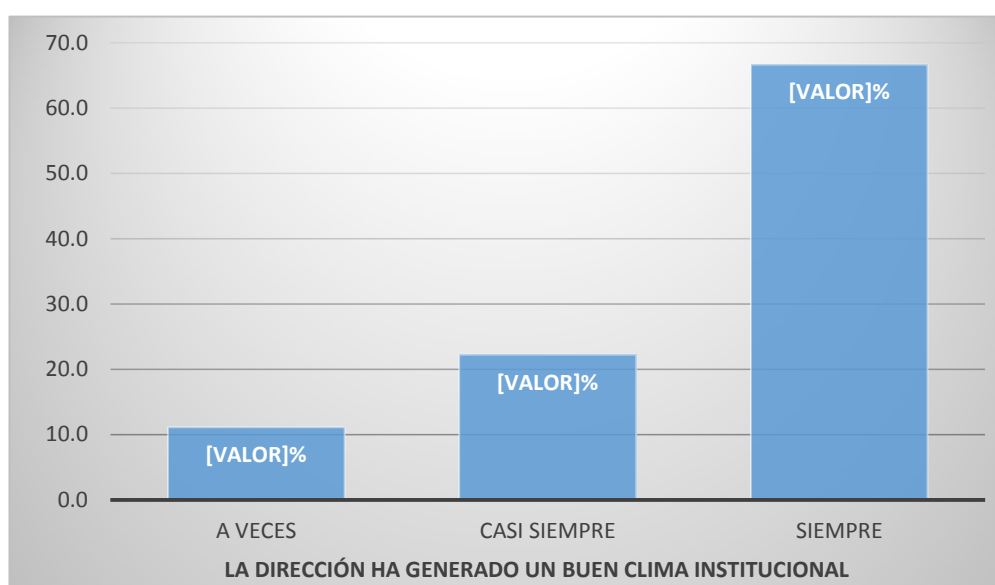
## Cuadro N° 16

### **DIMENSIÓN 2**

**ORGANIZACIÓN:** LA DIRECCIÓN HA GENERADO UN BUEN CLIMA INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	2	22.2	22.2	33.3
Siempre	6	66.7	66.7	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 9**

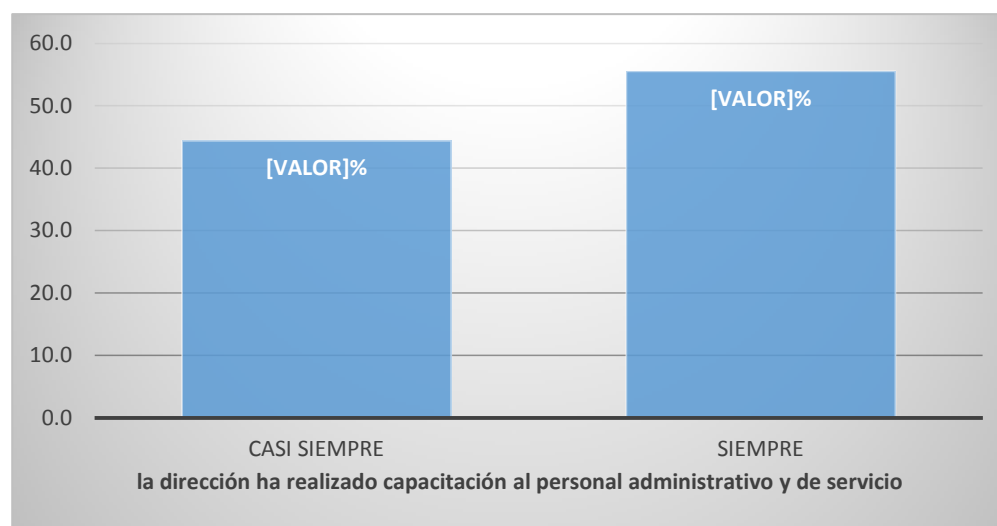


**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°9, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 66.7% manifiestan que siempre la dirección ha generado un buen clima institucional, el 22.2% manifiesta casi siempre y el 11.1% a veces la dirección ha generado un buen clima institucional.

**Cuadro N° 17*****DIMENSIÓN 2***

**ORGANIZACIÓN:** LA DIRECCIÓN HA REALIZADO CAPACITACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	4	44.4	44.4	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

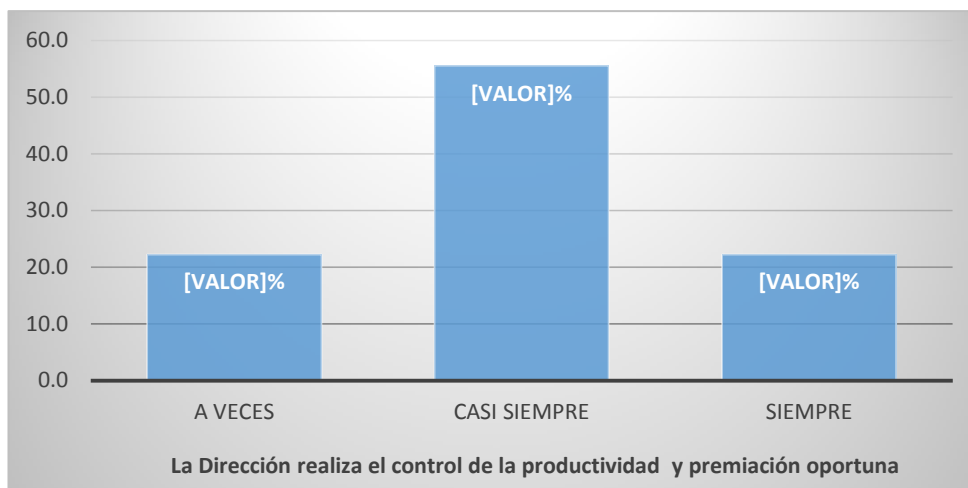
**Figura N° 10**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°10, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 55.6% manifiestan que siempre la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio, el 44.4% manifiesta casi siempre la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio.

**CUADRO N° 18****DIMENSIÓN 2**

**ORGANIZACIÓN:** LA DIRECCIÓN REALIZA EL CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD Y PREMIACIÓN OPORTUNA

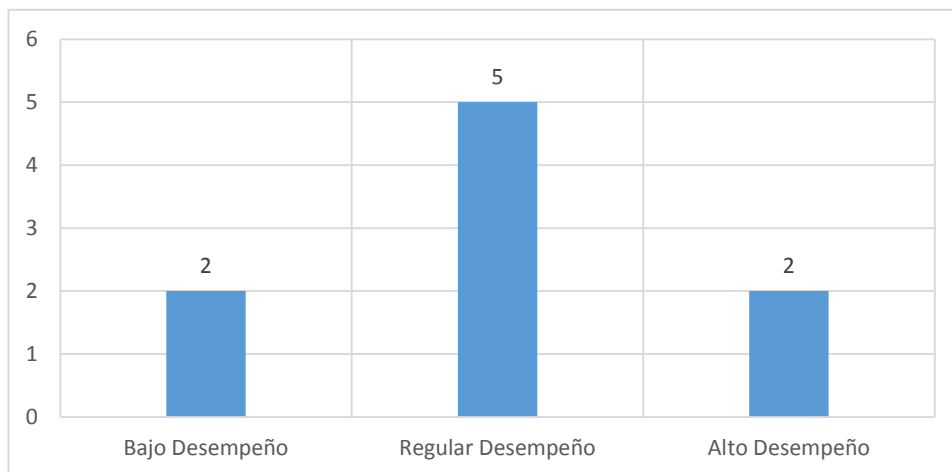
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	22.2	22.2	22.2
Casi siempre	5	55.6	55.6	77.8
Siempre	2	22.2	22.2	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 11**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°11 se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 22.2% manifiestan que siempre la dirección realiza el control de la productividad y la premiación oportuna; el 55.6% manifiesta casi siempre, el 22.2% a veces la dirección realiza el control de la productividad y la premiación oportuna

**Figura N° 12**

**Escala de Stanone de la dimensión organización de los directivos de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Distrito de Cercado de Lima**

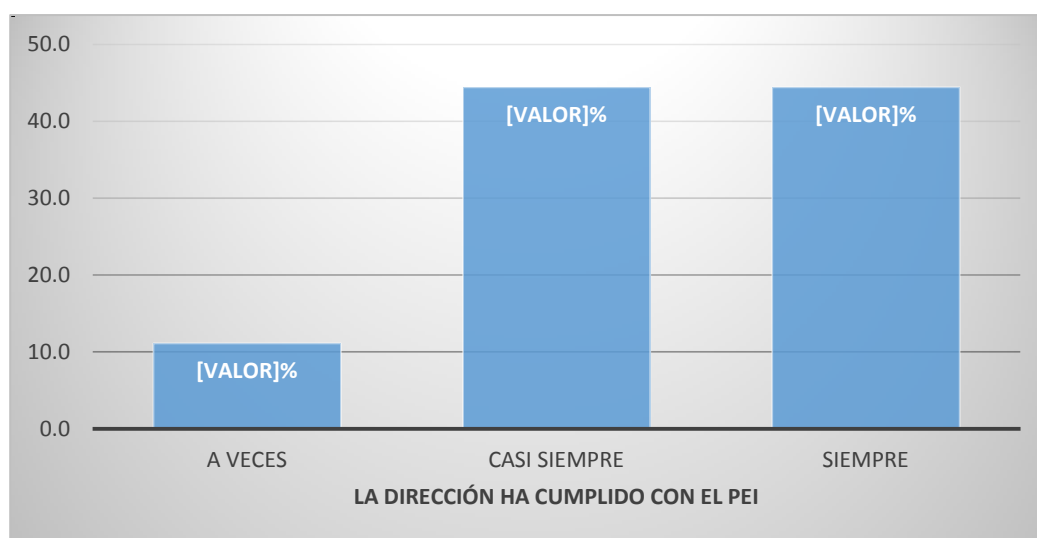


**Interpretación:** De acuerdo a la escala de Stanone se observa en el gráfico que un total de 09 directivos encuestados, 02 tienen un alto desempeño, **05 presentan regular desempeño** y 02 presentan bajo desempeño.

**CUADRO N° 19****DIMENSIÓN 3**

**DIRECCIÓN Y CONTROL:** LA DIRECCIÓN HA CUMPLIDO CON EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	4	44.4	44.4	55.6
Siempre	4	44.4	44.4	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 13**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°13, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 44.4% manifiestan que siempre la dirección ha cumplido con el PEI el 44.4. % manifiesta casi siempre, el 11.1% a veces la dirección ha cumplido con el PEI.

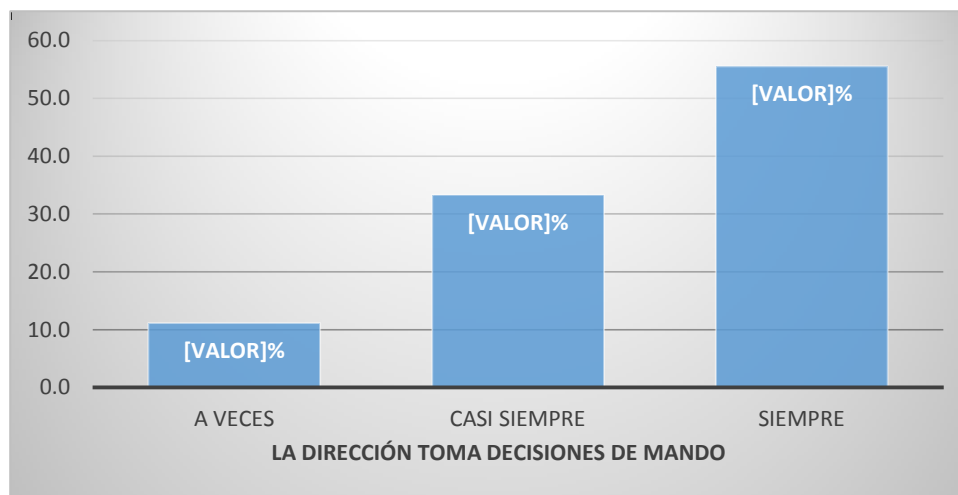
**CUADRO N° 20**

### **DIMENSIÓN 3**

#### **DIRECCIÓN Y CONTROL:** LA DIRECCIÓN TOMA DECISIONES DE MANDO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	3	33.3	33.3	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 14**



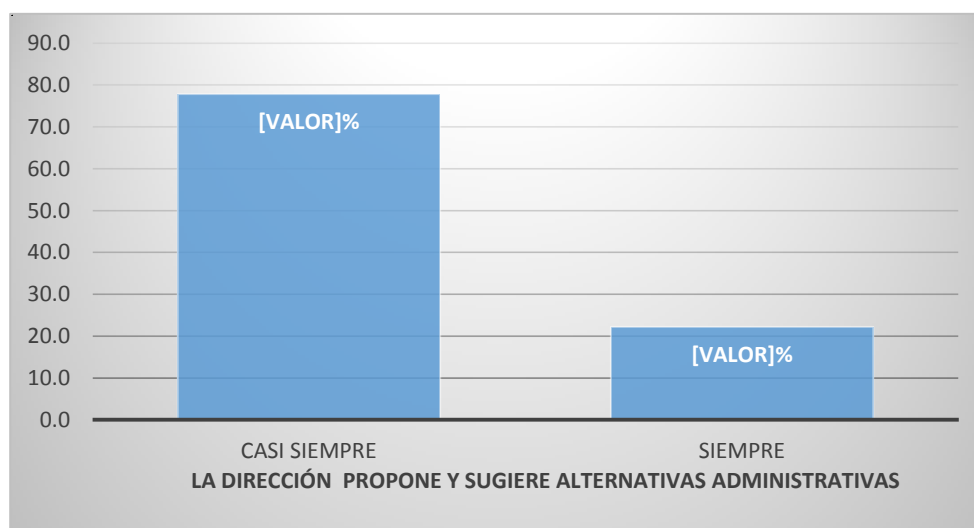
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°14 se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 55.6% manifiestan que siempre la dirección toma decisiones de mando el 33.3% manifiesta casi siempre, el 11.1% a veces.



**Cuadro N° 21*****DIMENSIÓN 3***

***DIRECCIÓN Y CONTROL:*** LA DIRECCIÓN PROPONE Y SUGIERE ALTERNATIVAS ADMINISTRATIVAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	7	77.8	77.8	77.8
Siempre	2	22.2	22.2	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

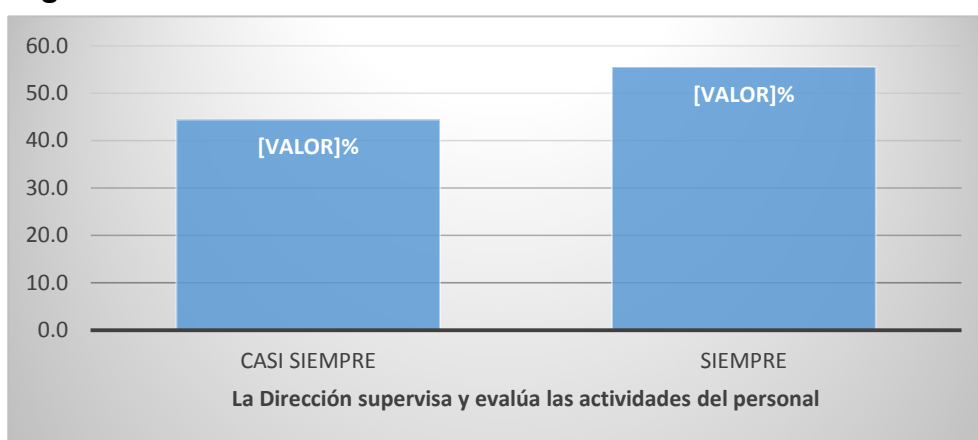
**Figura N° 15**

***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°15, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 22.2% manifiestan que siempre la dirección propone y sugiere alternativas administrativas; mientras el 77.8 3% manifiesta casi siempre la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.

**Cuadro N° 22*****DIMENSIÓN 3***

***DIRECCIÓN Y CONTROL:*** La Dirección supervisa y evalúa las actividades del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	4	44.4	44.4	44.4
Siempre	5	55.6	55.6	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

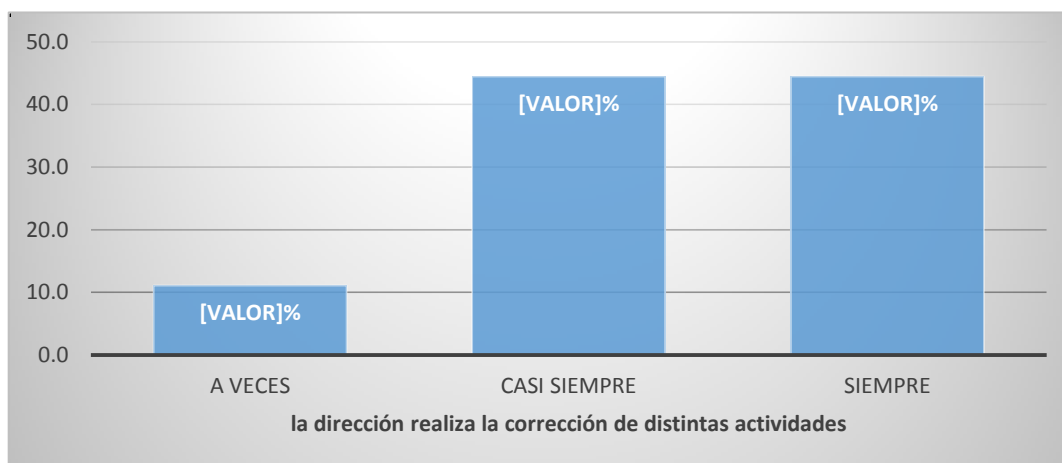
**Figura N° 16**

***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°16, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 55.6% manifiestan que siempre la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo mientras el 44.4% manifiesta casi siempre la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo.

**Cuadro N° 23*****DIMENSIÓN 3***

***DIRECCIÓN Y CONTROL:*** la dirección realiza la corrección de distintas actividades

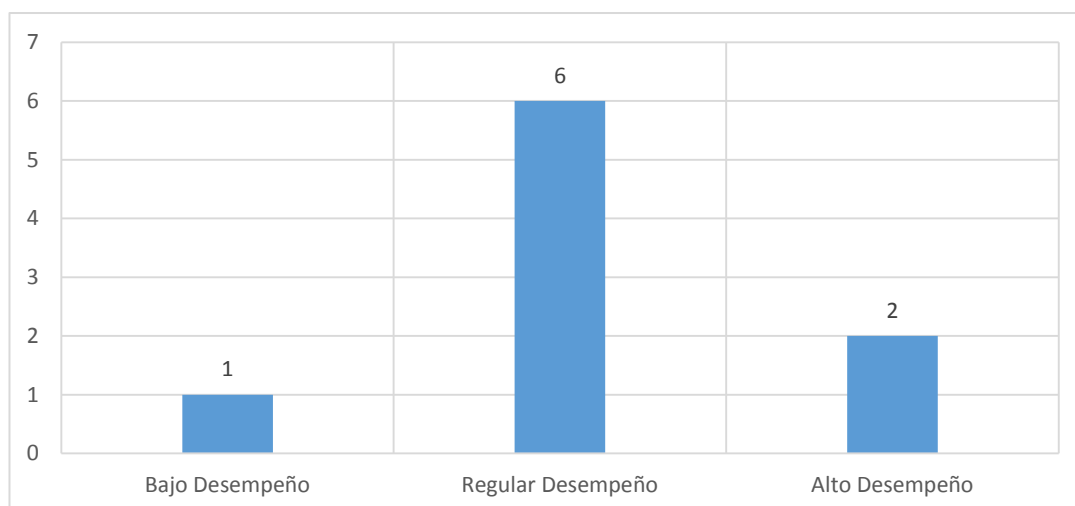
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	4	44.4	44.4	55.6
Siempre	4	44.4	44.4	100.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 17**

***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°17, se evidencia un total de 09 directivos encuestados señalan que el 44.4% manifiestan que siempre la dirección realiza la corrección de las distintas actividades; mientras el 44.4% manifiesta casi siempre y el 11.1% a veces la dirección realiza la corrección de las distintas actividades.

**Figura N° 18**

**Escala de Stanone de** la dimensión dirección y control de los directivos en la Institución Educativa Bertolt Brecht del Distrito de Cercado de Lima



**Interpretación:** De acuerdo al gráfico se observa en el gráfico que del total de 09 directivos encuestados, 02 tienen un alto desempeño, **06** presentan regular desempeño y 01 presentan bajo desempeño.

## ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

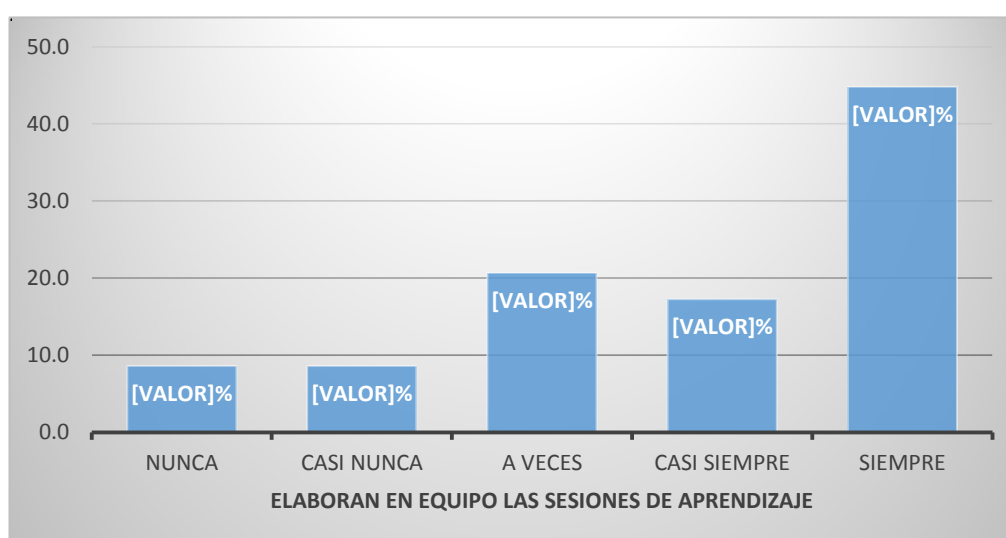
**VARIABLE:** DESEMPEÑO DOCENTE

**RESULTADOS:** DOCENTES

***DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN***

ELABORAN EN EQUIPO LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	8.6	8.6	8.6
Casi nunca	5	8.6	8.6	17.2
A veces	12	20.7	20.7	37.9
Casi siempre	10	17.2	17.2	55.2
Siempre	26	44.8	44.8	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y al gráfico N°19, se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 44.8% manifiestan que siempre elaboran en equipos las sesiones de aprendizaje; mientras el 17.2% manifiesta casi siempre, el 20.7% a veces, el 8.6% casi nunca y el 8.6% nunca elaboran en equipos las sesiones de aprendizaje.

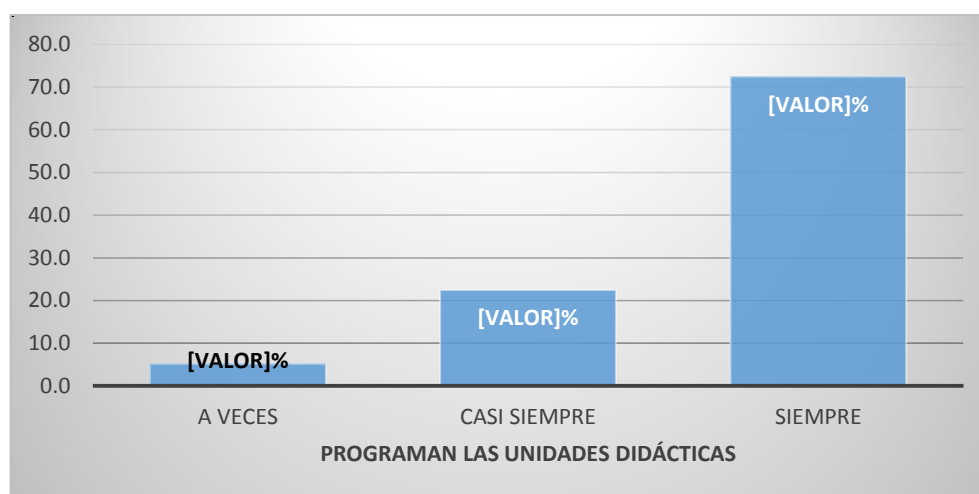
**Cuadro N° 25**

***DIMENSIÓN 1:***

**PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:** PROGRAMAN LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	5.2	5.2	5.2
Casi siempre	13	22.4	22.4	27.6
Siempre	42	72.4	72.4	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 20**

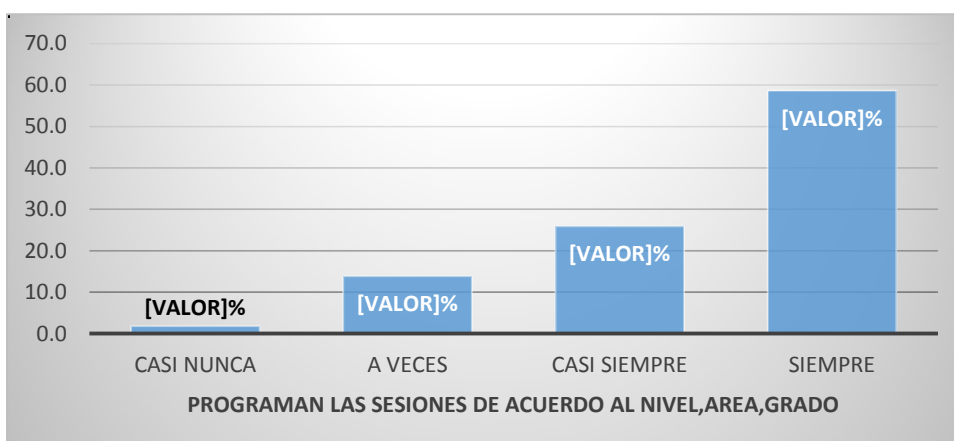


**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 20, se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 72.4. % manifiestan que siempre programan las unidades didácticas; mientras el 22.4% manifiesta casi siempre, el 5.2% a veces programan las unidades didácticas.

**Cuadro N° 26*****DIMENSIÓN 1:***

***PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:*** PROGRAMACIÓN DE SESIONES DE ACUERDO AL NIVEL,ÁREA,GRADO.

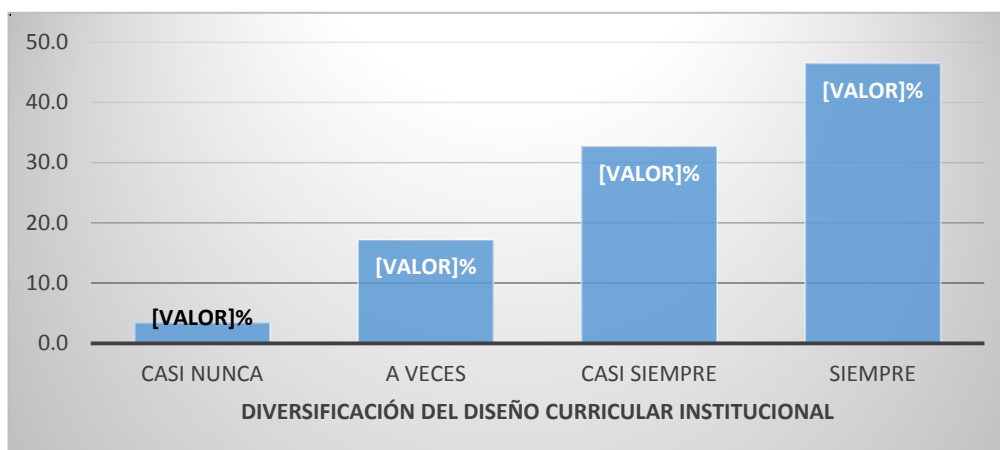
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	8	13.8	13.8	15.5
Casi siempre	15	25.9	25.9	41.4
Siempre	34	58.6	58.6	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 21**

***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 21 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 58.6% manifiestan que siempre elaboran las sesiones de acuerdo al nivel / área / grado; mientras el 25.9% manifiesta casi siempre, el 13.8% a veces y el 1.7% casi nunca programan las sesiones de acuerdo al nivel,área,grado.

**Cuadro N° 27*****DIMENSIÓN 1:******PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:*** DIVERSIFICACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3.4	3.4	3.4
A veces	10	17.2	17.2	20.7
Casi siempre	19	32.8	32.8	53.4
Siempre	27	46.6	46.6	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 22**

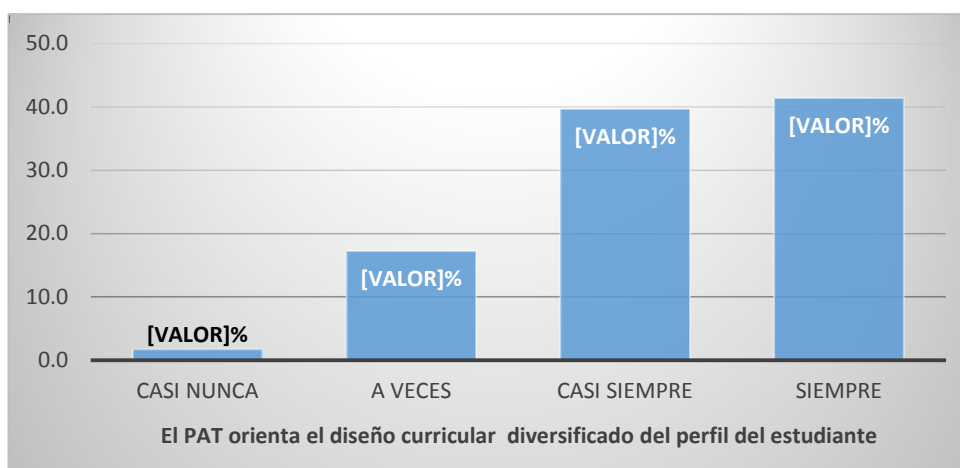
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 22 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 46.6% manifiestan que siempre los docentes toman decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional mientras el 32.8% manifiesta casi siempre, el 17.2% a veces y el 3.4% casi nunca toman decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.



**CUADRO N° 28****DIMENSIÓN 1:**

**PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:** EL PLAN ANUAL DE TRABAJO ORIENTA EL DISEÑO CURRICULAR DIVERSIFICADO DEL PERFIL DEL ESTUDIANTE

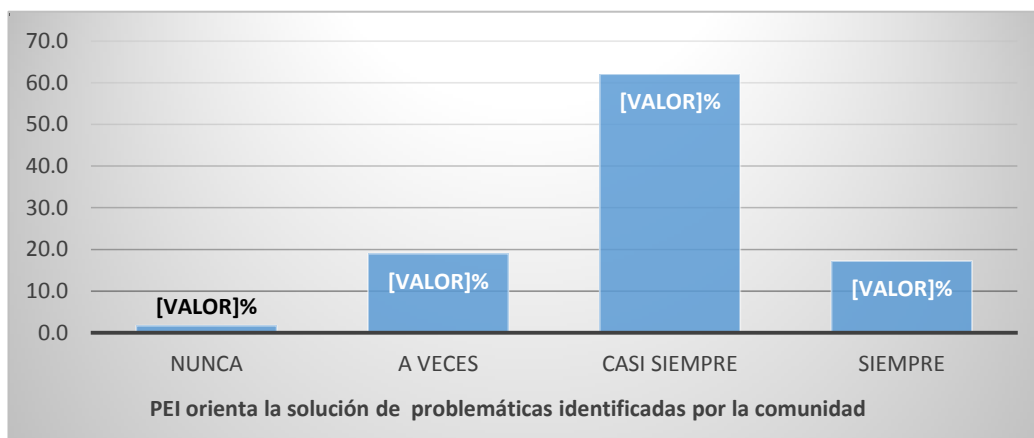
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	10	17.2	17.2	19.0
Casi siempre	23	39.7	39.7	58.6
Siempre	24	41.4	41.4	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 23**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 23 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 41.4% manifiestan que el PAT orienta el diseño curricular diversificado del perfil del estudiante mientras el 39.7% manifiesta casi siempre, el 17.2% a veces y el 1.7% casi nunca el PAT orienta el diseño curricular diversificado del perfil del estudiante.

**CUADRO N° 29****DIMENSIÓN 1:****PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: PEI ORIENTA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS POR LA COMUNIDAD**

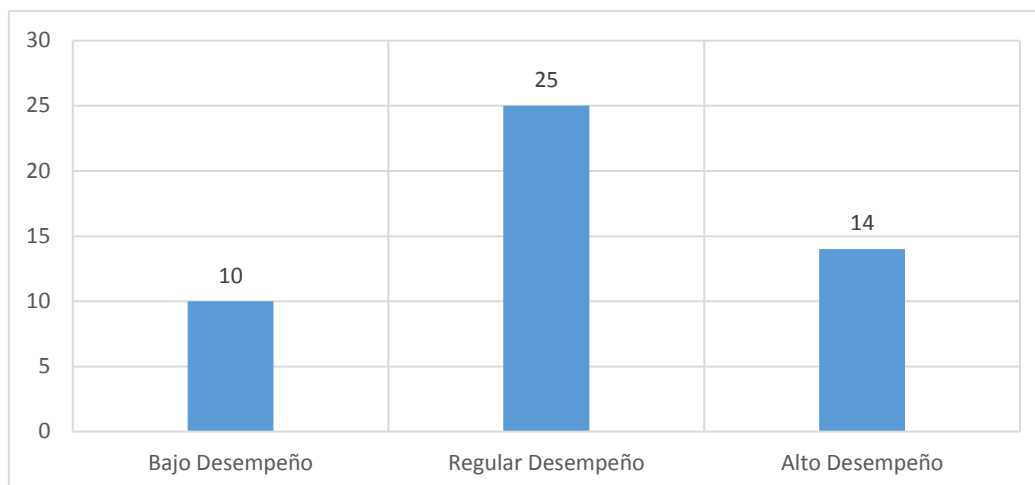
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	11	19.0	19.0	20.7
Casi siempre	36	62.1	62.1	82.8
Siempre	10	17.2	17.2	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 24**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 24 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 17.2% manifiestan que siempre los docentes considera que la definición de los objetivos estratégicos del PEI orienta la solución de problemáticas identificada por la comunidad educativa mientras el 62.1.7% manifiesta casi siempre, mientras que el 19.0% a veces y el 1.7% casi nunca el PEI orienta la solución de problemáticas identificada por la comunidad educativa.

**Figura N° 25:**

**Escala de Stanone** de la dimensión planificación y organización del docente



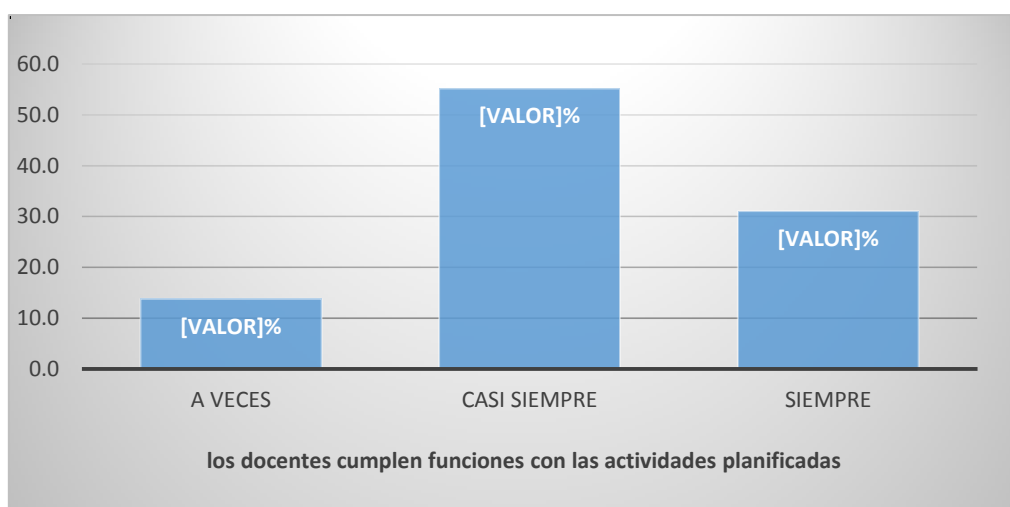
**Interpretación:** De acuerdo a la, figura se observa en el gráfico que un total de 49 docentes encuestados, 14 tienen un alto desempeño, **25 un regular desempeño** y 10 presentan bajo desempeño.

**CUADRO N° 30****DIMENSIÓN 2:**

**EJECUCIÓN:** LOS DOCENTES CUMPLEN FUNCIONES CON LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	13.8	13.8	13.8
Casi siempre	32	55.2	55.2	69.0
Siempre	18	31.0	31.0	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 26**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 26 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 31.0% manifiestan que siempre los docentes cumplen sus funciones comprometidos con las actividades planificadas el 55.2% manifiesta casi siempre, el 13.8% a veces cumplen sus funciones comprometidos con las actividades planificadas.

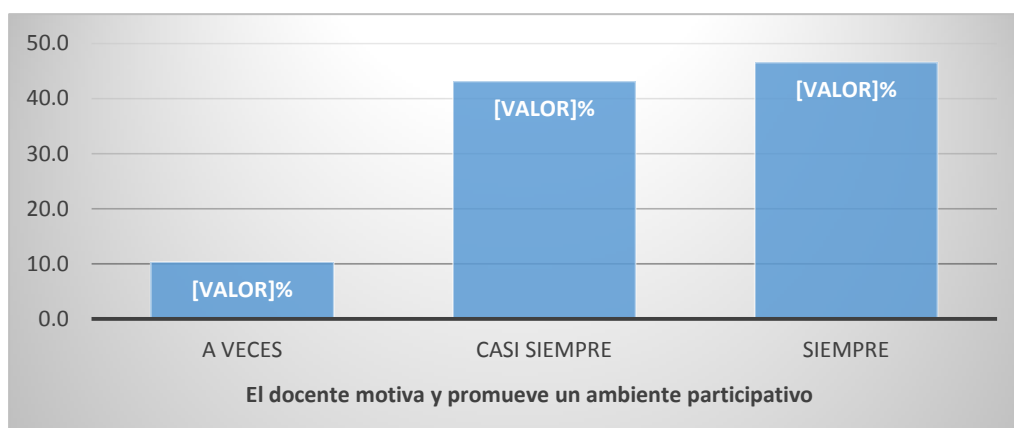
**CUADRO N° 31**

## **DIMENSIÓN 2**

### **EJECUCIÓN: EL DOCENTE MOTIVA Y PROMUEVE UN AMBIENTE PARTICIPATIVO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	10.3	10.3	10.3
Casi siempre	25	43.1	43.1	53.4
Siempre	27	46.6	46.6	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 27**



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 27 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 46.6% manifiestan que siempre los docentes siempre motivan y promueven un ambiente participativo mientras el 43.1 % manifiesta casi siempre, el 10.3% a veces los docentes motivan y promueven un ambiente participativo.

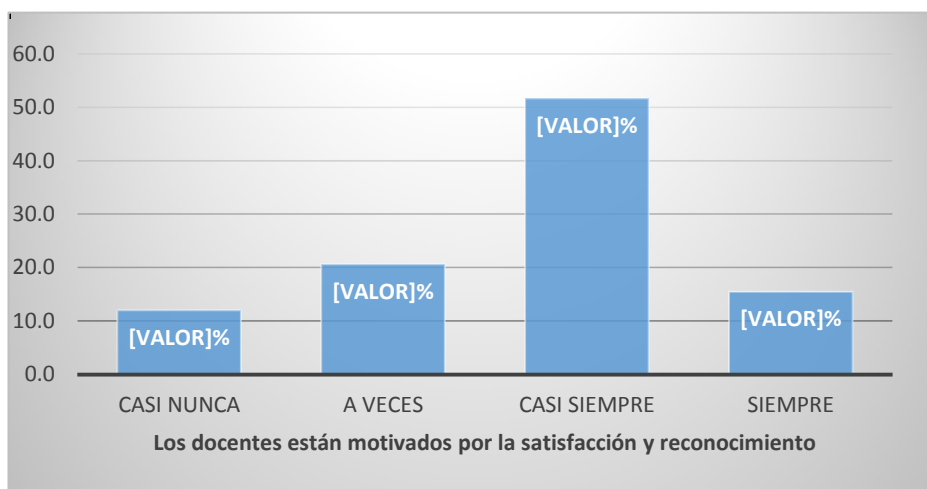
## Cuadro N° 32

### ***DIMENSIÓN 2:***

***EJECUCIÓN:*** LOS DOCENTES ESTÁN MOTIVADOS POR LA SATISFACCIÓN Y RECONOCIMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	12.1	12.1	12.1
A veces	12	20.7	20.7	32.8
Casi siempre	30	51.7	51.7	84.5
Siempre	9	15.5	15.5	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

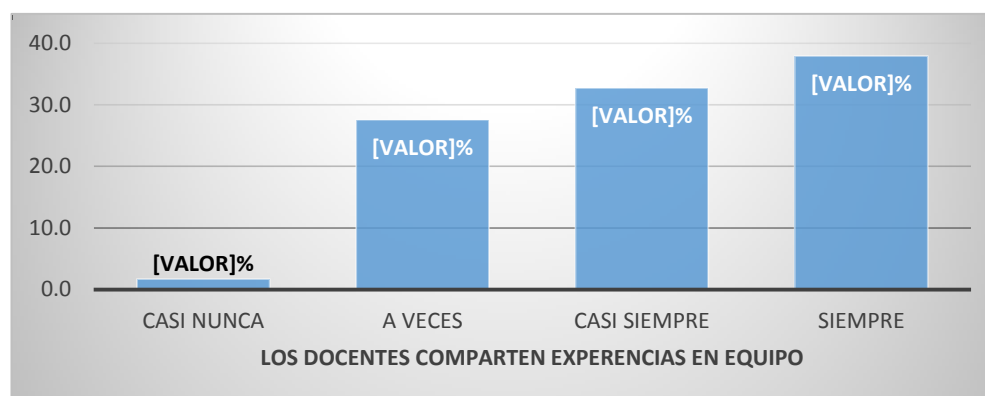
**Figura N° 28**



***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 28 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 15.5% manifiestan que siempre los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor mientras el 51.7.1 % manifiesta casi siempre, el 20.7% a veces y 12.1% casi nunca están motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor.

**Cuadro N° 33*****DIMENSIÓN 2:******EJECUCIÓN: LOS DOCENTES COMPARTEN EXPERIENCIAS EN EQUIPO***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	16	27.6	27.6	29.3
Casi siempre	19	32.8	32.8	62.1
Siempre	22	37.9	37.9	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

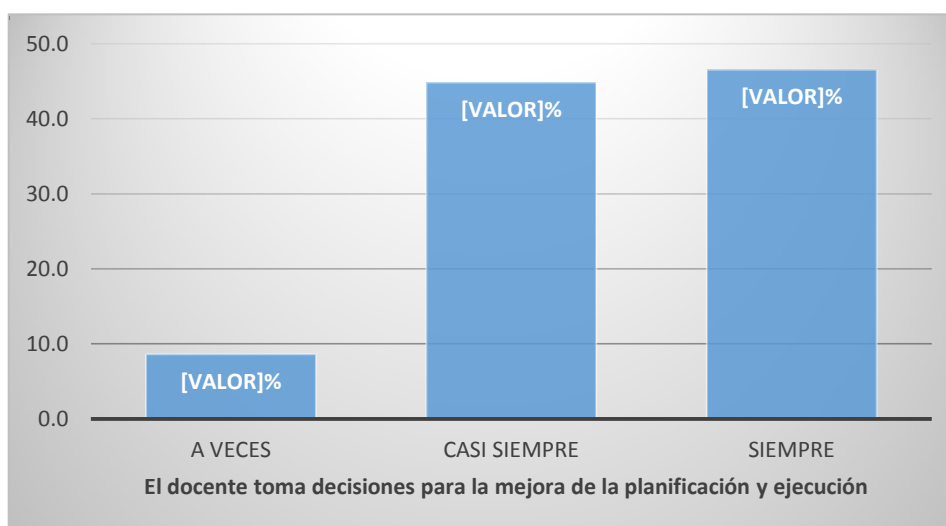
**Figura N° 29**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 29 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 37.9% manifiestan que siempre los docentes compartimos experiencias en equipo mientras el 32.8 % manifiesta casi siempre, el 27.6% a veces y 1.7% casi nunca comparten experiencias en equipo.

**Cuadro N° 34*****DIMENSIÓN 2:***

***EJECUCIÓN:*** EL DOCENTE TOMA DECISIONES PARA LA MEJORA DE LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	8.6	8.6	8.6
Casi siempre	26	44.8	44.8	53.4
Siempre	27	46.6	46.6	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



***Interpretación:*** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 30 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 46.6% manifiestan que siempre los docentes toma decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular mientras que el 32.8 % manifiesta casi siempre, el 44.8% a veces 8.6%

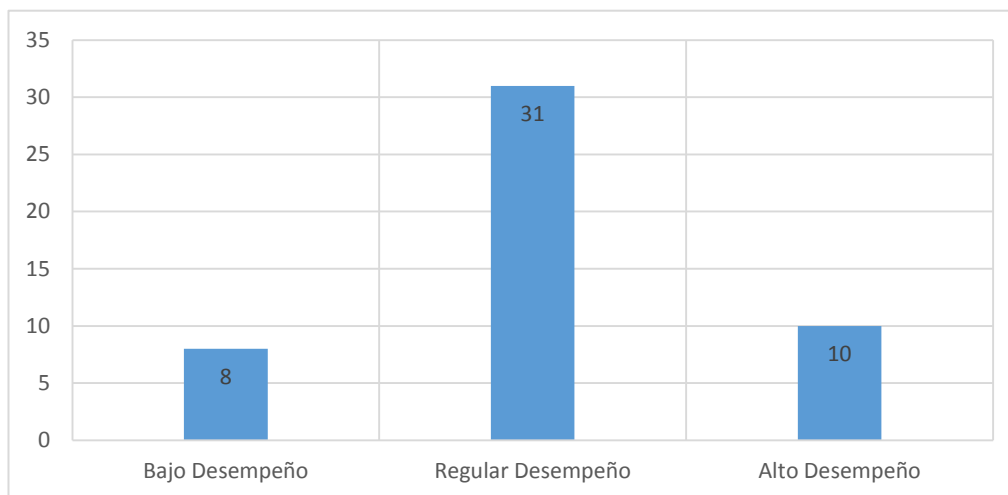


toman decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular.

**Figura N° 31****Escala de Stanone**

Desempeño de la ejecución del docente en la Institución Educativa

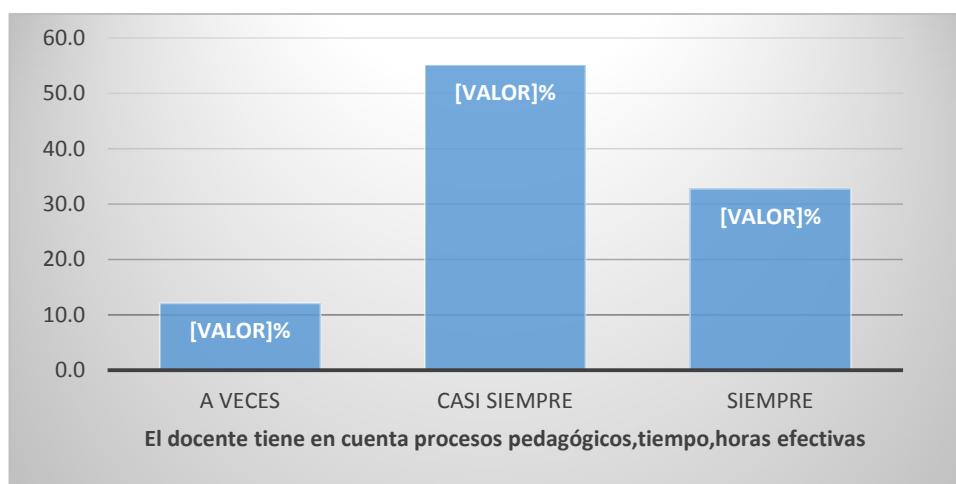
Bertolt Brecht del Distrito de Cercado de Lima



**Interpretación:** De acuerdo a la escala de Stanone se observa en el gráfico **N° 31** que un total de 49 docentes encuestados, 10 docentes tienen un alto desempeño, **31 docentes un regular desempeño** y 08 docentes presentan bajo desempeño.

**DIMENSIÓN 3:****EVALUACIÓN Y MONITOREO: EL DOCENTE TIENE EN CUENTA PROCESOS PEDAGÓGICOS, TIEMPO, HORAS EFECTIVAS****Cuadro N° 35**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	12.1	12.1	12.1
Casi siempre	32	55.2	55.2	67.2
Siempre	19	32.8	32.8	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

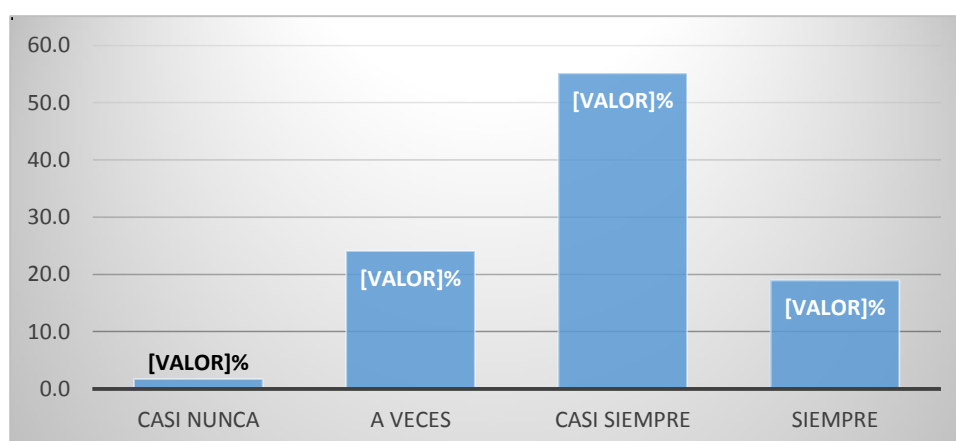
**Figura N° 32**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N°32 evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 32.8% manifiestan que el docente tienen en cuenta procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas, mientras que el 55.2 % manifiesta casi siempre, el 12.1% a veces el docente tienen en cuenta procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.

**Cuadro N° 36*****DIMENSIÓN 3:***

**EVALUACIÓN Y MONITOREO:** desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.

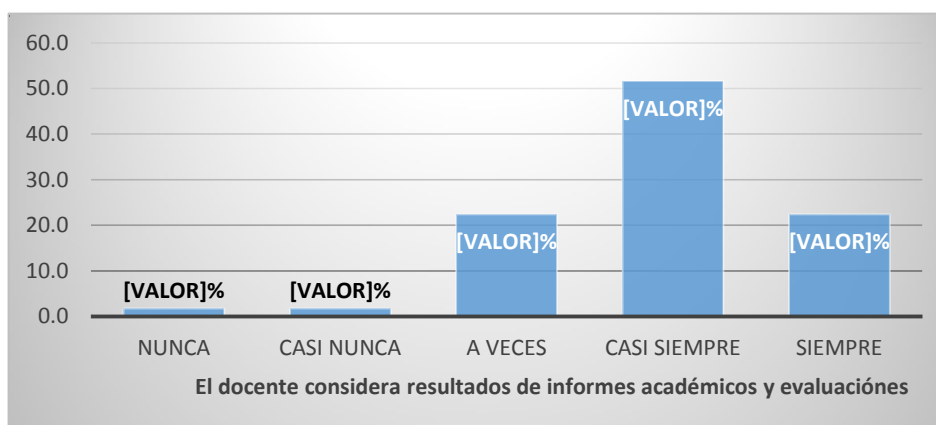
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	14	24.1	24.1	25.9
Casi siempre	32	55.2	55.2	81.0
Siempre	11	19.0	19.0	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N° 33**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 33 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 19.0% manifiestan que siempre desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente mientras el 55.2% manifiesta casi siempre, el 24.1% a veces y el 1.7% casi nunca desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente.

**CUADRO N° 37*****DIMENSIÓN 3:*****EVALUACIÓN Y MONITOREO: EL DOCENTE CONSIDERA RESULTADOS DE INFORMES ACADÉMICOS Y EVALUACIONES.**

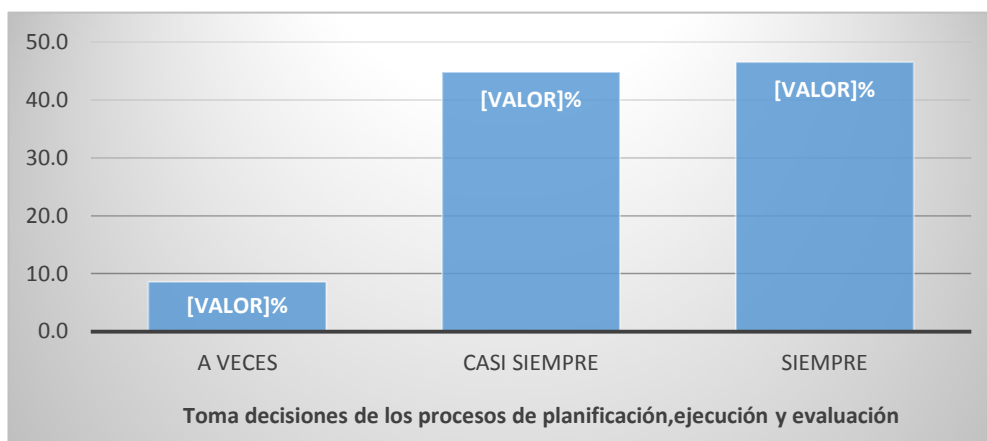
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.7	1.7	1.7
Casi nunca	1	1.7	1.7	3.4
A veces	13	22.4	22.4	25.9
Casi siempre	30	51.7	51.7	77.6
Siempre	13	22.4	22.4	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N° 34 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 22.4% manifiestan que siempre el docente considera resultados de informes académicos y evaluaciones, mientras el 51.7% manifiesta que casi siempre, el 1.7% manifiesta casi siempre y el 1.7% considera nunca el docente considera resultados de informes académicos y evaluaciones.

**Cuadro N° 38*****DIMENSIÓN 3:*****EVALUACIÓN Y MONITOREO: TOMA DECISIONES DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN**

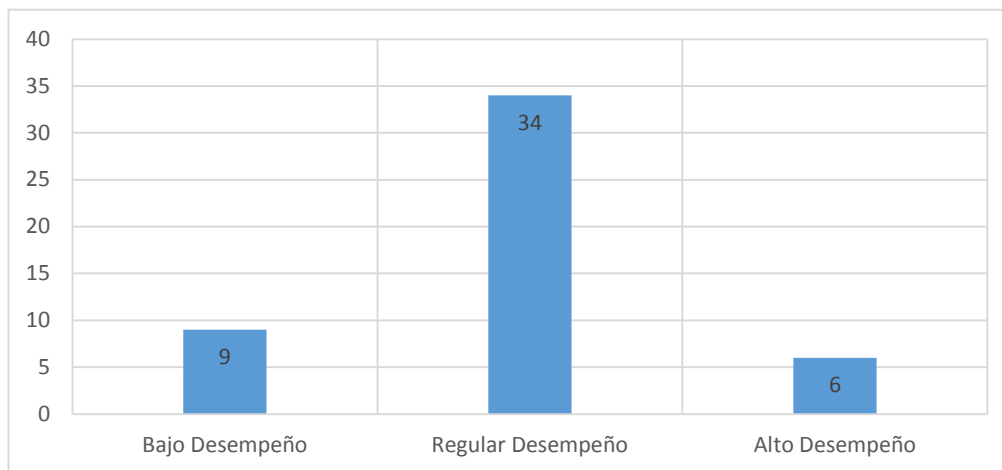
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	8.6	8.6	8.6
Casi siempre	26	44.8	44.8	53.4
Siempre	27	46.6	46.6	100.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura N°35**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla estadística y el gráfico N°35 se evidencia un total de 49 docentes encuestados señalan que el 46.6% manifiestan que siempre la toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación, mientras que el 44.8 % manifiesta casi siempre, el 8.6% a veces toman decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación

**Figura N° 36****Escala de Stanone**

Dimensión de la evaluación y monitoreo del Docente en la Institución Educativa Bertolt Brecht del Distrito de Cercado de Lima



**Interpretación:** De acuerdo a la escala de Stanone se observa en el gráfico N° 36 que un total de 49 docentes encuestados, 6 tienen un alto desempeño, **34 un regular desempeño** y 09 presentan bajo desempeño.

## 4.2 Prueba de Hipótesis

### Hipótesis general:

#### I.- Planteo de hipótesis:

**H<sub>0</sub>:**La Gestión Pedagógica del directivo **no se relaciona de manera significativa** con el desempeño docente en la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017.

**H<sub>a</sub>:**La Gestión Pedagógica del directivo **se relaciona de manera significativa** con el desempeño docente en la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017.

#### II.- Regla teórica para la toma de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula. Si el valor  $p < 0.05$  entonces rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alternativa.

#### III.- Estadística de contraste de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se utilizó la correlación de Pearson entre las variables gestión pedagógica y desempeño del docente.

### Cuadro N°39

#### Matriz de correlación

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



## Hipótesis específica 1:

### I.- Planteo de hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la planeación de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la planeación de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima.

### II.- Regla teórica para la toma de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**). Si el valor  $p < 0.05$  se acepta la Hipótesis Alternativa (**H<sub>a</sub>**)

### III.- Estadística de contraste de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se utilizó la correlación de Pearson entre las variables gestión pedagógica y desempeño del docente.

Matriz de correlación de la hipótesis específica 1		Planeación de los directivos	Desempeño Docente
Planeación de los directivos	Correlación de Pearson	1	,429**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	58	58
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,429**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	58	58

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

## Hipótesis específica 2:

### I.- Planteo de hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la **organización** de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la **organización** de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

### II.- Regla teórica para la toma de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula. Si el valor  $p < 0.05$  entonces rechazamos la hipótesis Nula, nos quedamos con la hipótesis del investigador.

### III.- Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de la correlación de Pearson entre la **organización** de la gestión pedagógica y desempeño del docente.

## Cuadro N°41

### Matriz de correlación de la hipótesis específica 2

Matriz de correlación de la hipótesis específica 2		Organización de los directivos	Desempeño Docente
Organización de los directivos	Correlación de Pearson	1	,244
	Sig. (bilateral)		,065
	N	58	58
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,244	1
	Sig. (bilateral)	,065	
	N	58	58

*\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

### Interpretación:

Como el valor  $p=0.000<0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna. Por lo tanto la dimensión organización de la gestión pedagógica se relaciona de manera moderada con el desempeño docente, asimismo la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,244 que corresponde a un nivel de escasa correlación.

### Hipótesis específica 3:

#### I.- Planteo de hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la **dirección y control** de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la **dirección y control** de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017

#### II.- Regla teórica para la toma de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula. Si el valor  $p < 0.05$  entonces rechazamos la hipótesis Nula, nos quedamos con la hipótesis del investigador.

#### III.- Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de la correlación de Pearson entre la **dirección y control** de la gestión pedagógica y desempeño del docente.

#### Cuadro N°42

#### Matriz de Correlación de la hipótesis específica 3

Matriz de Correlación de la hipótesis específica 3		Dirección y control de los directivos	Desempeño Docente
Dirección y control de los directivos	Correlación de Pearson	1	,530**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,530**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Como el valor  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna. Por lo tanto la dimensión dirección y control de la gestión pedagógica se relaciona de manera moderada con el desempeño docente,

asimismo la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,530 que corresponde a un nivel correlación moderada.

### **4.3. Presentación de los resultados**

La presente investigación radica en demostrar como la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente, dicha investigación permitió analizar y demostrar a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección-control de la variable gestión pedagógica como también las dimensiones: planificación-organización, ejecución, evaluación y monitoreo de la segunda variable desempeño docente.

**Romero (2014)** El estudio consistía en determinar las características del desempeño docente en el nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y directores; la variable de estudio era “Características del desempeño docente” y las sub variables: Dominio de las disciplinas que desarrolla, Planificación y Organización del curso, Consejería, Función Técnico-Pedagógica, Evaluación y Compromiso con la institución educativa se concluyó que tanto estudiantes y directivos expresaron que cuentan con docentes preparados, actualizados y comprometidos con la labor pedagógica a un 97,1% de significancia.

Asimismo los resultados de la investigación ratificaron la hipótesis que sí existe relación entre los procesos de investigación y reflexión como parte de la formación permanente y continua del desempeño docente en un 55.2% de significancia.

**Yábar (2013)** Cuyo trabajo de investigación era determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente, donde se obtuvo el resultado que sí existe una relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente al observarse que el valor de P (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05.

Asimismo, los resultados del trabajo de investigación revalidan la hipótesis de que sí existe una relación positiva entre el control y el desempeño docente en 55.6% de significancia, señalando que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal que se desempeña en la institución educativa.

**Rosero M., (2012).** El estudio investigación cuyo objetivo era determinar la relación entre la gestión que desempeñan los directivos y docentes en las escuelas urbanas y rurales del municipio de Pasto; se concluyó que el éxito de una gestión educativa exitosa, independiente de su lugar de ubicación, población y demanda de niñas, niños, jóvenes de los diferentes estratos económicos y sociales tienen relación directa con la capacidad de gestión, de los grupos distintos de la comunidad educativa.

Así también, los resultados de la investigación señalan la hipótesis que sí existe relación entre los directivos quienes establecen, plantean alternativas administrativas sin descuidar el desempeño docente en un 77.8% de significancia.

Las conclusiones de los estudios de investigación se complementan con la investigación realizada por Martínez (2014) donde confirma la hipótesis que si existe una relación positiva entre la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa, asimismo los resultados de la investigación arrojan un conocimiento deficiente en la ejecución de la gestión educativa por enfocarse en la gestión administrativa, por ello es importante que los directivos no descuiden la gestión pedagógica y se involucren en las actividades educativas, académicas e institucionales en conjunto con los docentes de la institución educativa que dirige.

En definitiva, la presente investigación es un aporte que contribuye a futuras investigaciones del ámbito educativo, así como también es un referente de análisis para los directivos, docentes e integrantes de la institución educativa reflexionen, analicen iniciativas, propuestas necesarias para dinamizar y optimizar la gestión del directivo en el desempeño docente para continuar creciendo a nivel cualitativo y cuantitativo del servicio educativo que se brinda a los escolares del Cercado de Lima.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: El estudio realizado ha demostrado que la gestión pedagógica del directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, el valor  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa. Consiguientemente la gestión pedagógica del directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, asimismo la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,576 que corresponde a un nivel correlación positiva

SEGUNDA: Como el valor  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Consiguientemente la dimensión planeación de la gestión pedagógica se relaciona de manera moderada con el desempeño docente, asimismo la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,429 que corresponde a un nivel correlación moderada.

TERCERA: Como el valor  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Consiguientemente la dimensión organización de la gestión pedagógica se relaciona de manera moderada con el desempeño docente, asimismo la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,244 que corresponde a un nivel correlación moderada.

CUARTA: Como el valor  $p=0.000>0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Consiguientemente la dimensión dirección y control de la gestión pedagógica se relaciona de manera moderada con el desempeño docente, asimismo la correlación

es directa, significativa y alcanza un nivel de 0,530 que corresponde a un nivel correlación moderada.

## RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que un elemento central, para el desarrollo de la gestión pedagógica del directivo es la eficiencia y compromiso. Los directivos son quienes organizan el trabajo pedagógico y los docentes dinamizan el proceso enseñanza aprendizaje. Por ello los directivos y docentes deben, asesorar, orientar, monitorear, acompañar, investigar, adecuar, validar, supervisar y evaluar las acciones educativas.

SEGUNDA: Es necesario recomendar que la institución educativa debe contar con un plan estratégico de la institución educativa, bajo un liderazgo democrático, basado la participación de los integrantes de la comunidad educativa motivando continuamente a los docentes, teniendo en cuenta las dificultades en la práctica pedagógica y brindarles asistencia técnica.

TERCERA: Es necesario que los directivos estén conscientes de las expectativas personales y profesionales del docente puesto que dificultarían el desempeño docente, una de las tantas funciones del directivo es velar y garantizar un clima laboral óptimo, poniendo en práctica estrategias que faciliten el trabajo en conjunto de todos docentes de las distintas áreas para mejorar la calidad educativa

CUARTA: Resulta evidente que la ausencia de planes orientados y dirigidos al fortalecimiento de la institución educativa, donde sigue observándose prácticas pedagógicas tradicionales, rutinarias sin que se vislumbre la identificación del director hacia el quehacer del docente en el aula, pues son los directivos quienes promueven el cumplimiento del docente para que reconozcan las

necesidades, expectativas de sus estudiante y desarrollen el proceso enseñanza-aprendizaje en igualdad de oportunidades y condiciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abundes, A. (2011). Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México. (Tesis para optar el grado de Magíster). México: Instituto Politécnico Nacional.
- Alvarado Oyarce, Otoniel (1990) Gerencia Educativa. Universidad de Lima, fondo de desarrollo editorial, Lima.
- Bastías, M. (2013). Investigación sobre Estudios Pedagógicos XXXIX. Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n2/art01.pdf>
- Bernardo Blejmar (2015) Gestionar es hacer que las cosas sucedan, Ediciones Novedades Educativas – México.
- Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. (2013) liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. Universidad de Granada. Revista Fuentes.
- Cabezas, & Chava. (2014). Gestión Pedagógica del Director y su relación con el Desempeño Docente del nivel de secundaria en la Institución Educativa 93 N°2027 José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, UGEL 02- 2011. Lima, Perú: (Tesis para optar el grado de Magister en Educación). UCV.
- Castelan C. Adrián (2007) Las escuelas de tiempo completo: una oportunidad para mejorar los aprendizajes. IISUE.
- Changano, J., y Roque, J. (2016). Percepciones de los docentes sobre la relevancia del Proyecto Curricular Institucional en la gestión pedagógica de una institución educativa pública de Ventanilla. Lima, Perú: (Tesis para optar el grado de Magistral en Educación con mención en Currículo).



- De la Cruz . (2011). Evaluación de los docentes en del centro de educación escolar básica Carlos Espinosa Larrea. Santa Elena, Ecuador: (Tesis para optar el grado de Magíster).Universidad de Guayaquil.
- González, A. (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas. (Tesis para optar el Grado de Magister en Gerencia Educativa). Venezuela: Universidad Santa María Decanato de Postgrado y Extensión Dirección de Investigación Especialización en Gerencia Educativa.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2014). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Juárez, A. (2012). Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao. Lima, Perú: Tesis para optar el grado académico de 94 Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación). USIL
- Minedu. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.  
Marco del buen desempeño Directivo. Ministerio de Educación del Perú.
- Manrique, D. (2014). Desempeño docente y Gestión pedagógica en la Red n°3 del distrito de Barranca- 2012. Lima, Perú: (Tesis para optar el grado de Magíster en Administración en la educación) . UCV
- MINEDU 2004. Innovando la gestión de las instituciones educativas. [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe) 56 Mejía Mejía, Elías (2005); Metodología de la Investigación Científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mejía, M. Elías (2005); Técnicas e instrumentos de investigación científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Rodríguez, F., y Ossa, C. (2014). Valoración del trabajo colaborativo entre profesores de escuelas básicas de Tomé. Chile. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000300018>
- Saldarriaga, R. (2015). Participación docente en el diseño del Proyecto Curricular Institucional de una Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho. Lima, Perú: (Tesis para optar el grado Magistral en Educación). PUCP.

- Tessio, A., y Ríos, G. (2015). Gestión escolar y proyectos educativos: un análisis en escuelas secundarias estatales de la ciudad de Córdoba. Cuadernos de educación. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Zurita. (2015). Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica". Lima, Perú: (Tesis para optar el grado de magíster en educación).Pontificia Universidad Católica del Perú.

### **Webgrafia/Revistas científicas**

- López, R. (2010). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia. En: <https://dialnet.unirioja.es>
- Marina, J.A.(2015). Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar. *España*. En: <http://www.funciva.org/wp-content/uploads/2016/11/Libro-blanco-de-laprofesi%C3%B3n-docente.pdf>
- Medina,A.y Gómez,R.M.(2012). La dirección escolar-liderazgo para intervenir en programas de atención a la diversidad y bilingüismo en un centro de Educación Secundaria. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar. Chile. En: <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333329700007.pdf>
- Siliceo,C.(2007). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia.En: <https://dialnet.unirioja.es>
- Smith,J.R.ySmith,R.L.(2015).Evaluating Instructional Leadership. Recognized Practices for Success. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Stephen Anderson (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Toronto,Canadá<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

- Tabares y Miranda (2015). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Bogotá, Colombia. En: <https://bit.ly/2Ruwm8s>
- Vila, A. (2015): Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva. Universidad de Sevilla <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181917795/18538>

## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN-UNIDAD DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

**ENCUESTA PARA LOS DIRECTIVOS:**

**OBJETIVO:** Esta encuesta tiene por finalidad recoger información con los cuales permitirá hacer un trabajo de investigación de tesis.

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

**1. NUNCA      2. CASI NUNCA      3. A VECES      4. CASI SIEMPRE      5. SIEMPRE**

DIMENSIONES	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>PLANEACIÓN</b>	1. ¿La Institución Educativa cuenta con PEI?					
	2. ¿El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio?					
	3. ¿El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales?					
	4. ¿Usted participa en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa?					
	5. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?					
	6. ¿La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>	7. ¿La dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado?					
	8. ¿La dirección ha generado un buen clima institucional?					
	9. Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio					
	10. ¿La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?					
<b>DIRECCIÓN</b>	11. ¿Considera usted que la dirección ha cumplido con el PEI?					
	12. ¿Considera usted que la dirección toma decisiones de					

<b>Y CONTROL</b>	mando?					
	13.¿Considera usted que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo?					
	14.¿Considera usted que la dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas?					
	15.¿Considera usted que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas?					

¡Muchas gracias por su colaboración!



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**OBJETIVO:** Esta encuesta tiene por finalidad recoger información con los cuales permitirá hacer un trabajo de investigación de tesis.

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

**1. NUNCA      2. CASI NUNCA      3. A VECES      4. CASI SIEMPRE      5. SIEMPRE**

**Estimado docente:** Marca tu función, nivel y escribe tu especialidad

Docente ( ) Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Especialidad.....

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>	1. Elaboran en equipo las sesiones de aprendizaje.					
	2. Programan las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades					
	3. Elaboran los programas de estudio de nivel / área / grado.					
	4. Los docentes toman decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.					
	5. La revisión en equipo del Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, y el Plan Anual de Trabajo orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.					
	6. La definición de los objetivos estratégicos del PEI orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.					
	7. Los docentes cumplen sus funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas					
	8. El trabajo docente anima y promueve un ambiente participativo.					
	9. Los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor.					
	10. Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.					

<b>EJECUCIÓN</b>	11. El docente toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.					
<b>EVALUACIÓN Y MONITOREO</b>	12. El monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.					
	13. Desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio					
	14. La comunicación de resultados considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales, elaborados en el docente.					
	15. La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.					

¡Muchas gracias por su colaboración

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “la Gestión Pedagógica del director y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	TECNICAS/ INTRUMENTOS
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y control de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b> <b>Determinar</b> la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la planeación de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p>Establecer la relación entre la organización de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p>Establecer la relación entre la dirección y control de la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Gestión Pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la planeación de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p>Existe relación entre la organización de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p> <p>Existe relación entre la dirección y control de la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p>	<p><b>(V.I)</b> Gestión Pedagógica del directivo</p> <p><b>(V.D)</b> Desempeño Docente</p>	<p><b>1. PLANEACIÓN</b> 1.1 La Institución Educativa cuenta PEI, visión y misión 1.2 Elabora el diagnóstico situacional de la I.E 1.3 La supervisión al docente</p> <p><b>2. ORGANIZACIÓN</b> 2.1 Selección de personal 2.2 Clima institucional 2.3 Capacitación al personal</p> <p><b>3. DIRECCIÓN Y CONTROL</b> 3.1 La dirección toma decisiones de mando 3.2 Supervisa y evalúa las actividades del personal. 3.3 Propone y sugiere alternativas.</p> <p><b>1. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b> 1.1 Programación de unidades, sesiones de aprendizaje 1.2 Revisión del PEI, PCI, PAT, DCN 1.3 Objetivos estratégicos institucionales</p> <p><b>2. EJECUCIÓN</b> 2.1. Funciones de los docentes 2.2. trabajo colegiado 2.3 Motivación y reconocimiento</p> <p><b>3. EVALUACIÓN Y MONITOREO</b> 3.1. Monitoreo del proceso pedagógico. 3.2 Evaluación de los resultados según los indicadores de logro. 3.3 Revisión de los procesos de aprendizaje y enseñanza.</p>	<p><b>Tipo de Investigación es correlacional</b></p> <p><b>El Método de investigación de la</b> Diseño de investigación : <b>Descriptivo correlacional</b></p> <p></p> <p><b>Dónde:</b> <b>M:</b> Muestra de estudio</p> <p><b>X: VARIABLE</b> Gestión pedagógica del directivo</p> <p><b>Y: VARIABLE</b> Desempeño docente</p> <p><b>r:</b> relación</p>	<p><b>Población</b> La población está conformada por 651 personas referido a directivos, docentes y estudiantes de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra serán los 09 directivos, 49 docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima, 2017</p>	<p>Encuesta para directivos y coordinadores de área</p> <p>Encuesta para docentes.</p> <p>Escala Likert siempre: — casi siempre — a veces — casi nunca — nunca</p>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
						1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente conduce la planificación conceptual sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje. (Minedu,2014)	La función del docente es desarrollar actividades propias de su área mediando el proceso enseñanza,aprendizaje de manera oportuna y permanente.	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	1.1. Programación de unidades, sesiones de aprendizaje 1.2 Revisión del PEI,PCI,PAT,RI 1.3Objetivos estratégicos institucionales	1. Elaboran en equipo las sesiones de aprendizaje.					
					2. Programan las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.					
					3. Elaboran los programas de estudio de nivel / área / grado.					
					4. Los docentes toman decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.					
					5. La revisión en equipo del Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, y el Plan Anual de Trabajo orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.					
					6. La definición de los objetivos estratégicos del PEI orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.					
			EJECUCIÓN	2.1. Funciones de los docentes 2.2. trabajo colegiado 2.3 Motivación y reconocimiento	7. Los docentes cumplen funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.					
					8. El trabajo docente anima y promueve un ambiente participativo.					
					9. Los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor.					
					10. Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.					
					11. El docente toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.					
			EVALUACIÓN Y MONITOREO	3.1. Monitoreo del proceso pedagógico. 3.2 Evaluación de los resultados según los indicadores de logro. 3.3 Revisión de los procesos de aprendizaje y enseñanza.	12. El monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos de pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.					
					13. Desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio					
					14. La comunicación de resultados considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales, elaborados en el docente.					
					15 La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.					





**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTIVO**
**4**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
						1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR</b>	La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, comunitaria (Minedu, 2014)	La función del directivo es favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos materiales y financieros.	PLANEACIÓN	1.1 La Institución Educativa cuenta PEI, visión y misión 1.2 Elaboración del diagnóstico situacional de la I.E 1.3 La supervisión al docente	1. ¿La Institución Educativa cuenta con PEI?					
					2. ¿El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio?					
					3. ¿El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales?					
					4. ¿Usted participa en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa?					
					5. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?					
					6. ¿La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente?					
			ORGANIZACIÓN	2.1 Selección de personal 2.2 Clima institucional 2.3 Capacitación al personal	7. ¿La dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado?					
					8. ¿La dirección ha generado un buen clima institucional?					
					9. Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio					
					10. ¿La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?					
			DIRECCIÓN Y CONTROL	3.1 La dirección toma decisiones de mando 3.2 Supervisa y evalúa las actividades del personal. 3.3 Propone y sugiere alternativas.	11. ¿Usted considera que la dirección ha cumplido con el PEI?					
					12. ¿Usted considera que la dirección toma decisiones de mando?					
					13. ¿Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas?					
					14. ¿Usted considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo?					

					15. ¿Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas?					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

**MATRIZ DE INSTRUMENTO: VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE**

DIMENSIONES	INDICADORES	100%	PESO	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	1.1. Programación de unidades, sesiones de aprendizaje 1.2 Revisión del PEI,PCI,PAT,DCN 1.3Objetivos estratégicos institucionales	39%	6	1. Elaboran en equipo las sesiones de aprendizaje.	ESCALA DE LIKERT	ENCUESTA DOCENTES
				2. Programan las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.		
				3. Elaboran los programas de estudio de nivel / área / grado.		
				4. Los docentes toman decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.		
				5. La revisión en equipo del Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, y el Plan Anual de Trabajo orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.		
				6. La definición de los objetivos estratégicos del PEI orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.		
EJECUCIÓN	2.1. Funciones de los docentes 2.2. trabajo colegiado 2.3 Motivación y reconocimiento	34%	5	7. Los docentes cumplen funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.		
				8. El trabajo docente anima y promueve un ambiente participativo.		
				9. Los docentes están motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor.		
				10. Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.		
				11. El docente toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.		
EVALUACIÓN Y MONITOREO	3.1. Monitoreo del proceso pedagógico. 3.2 Evaluación de los resultados según los	27%	4	12. El monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos de pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.		
				13. Desarrollan procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación		

	indicadores de logro. 3.3 Revisión de los procesos de aprendizaje y enseñanza.			permanente en servicio		
				14. La comunicación de resultados considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales, elaborados en el docente.		
				15. La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.		

**MATRIZ DE INSTRUMENTO: VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN PEDAGÓGICA DIRECTIVO**

DIMENSIONES	INDICADORES	100%	PESO	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
PLANEACIÓN	1.1 La Institución Educativa cuenta PEI,visión y misión 1.2 Elaboración del diagnóstico situacional de la I.E 1.3 La supervisión al docente	41%	6	1. ¿La Institución Educativa cuenta con PEI?	ESCALA DE LIKERT	ENCUESTA A DIRECTIVOS
				2. ¿El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio?		
				3. ¿El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales?		
				4. ¿Usted participa en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa?		
				5. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?		
				6. ¿La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente?		
ORGANIZACIÓN	2.1Selección de personal 2.2Clima institucional 2.3Capacitación al personal	27%	4	7. ¿La dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado?		
				8. ¿La dirección ha generado un buen clima institucional?		
				9. Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio		
				10. ¿La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?		
DIRECCIÓN Y	3.1 La dirección toma	32%	5	11. ¿Usted considera que la dirección ha cumplido con el PEI?		

CONTROL	decisiones de mando				
	3.2 Supervisa y evalúa las actividades del personal.			12. ¿Usted considera que la dirección toma decisiones de mando?	
	3.3 Propone y sugiere alternativas.			13. ¿Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas?	
				14. ¿Usted considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo?	
				15. ¿Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas?	